



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Relaciones humanas y su influencia en el trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador ,2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en administración de la educación

AUTORA:

Br. Carranza Jiménez, Jadira Aracelly (ORCID: 0000-0002-1639-066X)

ASESOR:

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad educativa

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios por darme vida, salud y sabiduría a lo largo de mis estudios, a mis padres Alberto y Lucrecia por mostrarme el camino de la superación, a mis hijos Lisbeth, Dayana y Keny que son mi motivación para seguir superándome día a día. Y a mi esposo José que fue mi apoyo incondicional para culminar esta etapa de mi formación profesional.

.

Agradecimiento

Mi más sincero agradecimiento a la Universidad César Vallejo, por darme la oportunidad para seguir superándome en mi carrera profesional.

A los docentes de la Escuela de Posgrado, por su dedicación y labor pedagógica, en el desarrollo de los estudios de maestría, por sus orientaciones que hicieron posible la culminación de este trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2 Variables y Operacionalización	23
3.3 Población, muestra y muestreo Población.....	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos	26
3.6 Método de análisis de datos.....	27
3.7 Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS.....	29
V. DISCUSIÓN.....	45
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS.....	54

Índice de tablas

Tabla 1 Muestra	24
Tabla 2 Nivel de apreciación de los docentes para relaciones humanas y el trabajo cooperativo	29
Tabla 3 Nivel de apreciación de los docentes para el compañerismo y el trabajo cooperativo	31
Tabla 4. Nivel de apreciación de los docentes para la comunicación eficaz y el trabajo cooperativo.....	33
Tabla 5 Nivel de apreciación de los docentes para el trabajo en equipo y el trabajo cooperativo	35
Tabla 6 Prueba de coeficiente de correlación de Pearson.....	37
Tabla 7 Prueba de coeficiente de determinación r cuadrado	37
Tabla 8 Prueba de coeficiente de correlación de Pearson.....	39
Tabla 9 Prueba de coeficiente de determinación r cuadrado	39
Tabla 10 Prueba de coeficiente de correlación de Pearson.....	41
Tabla 11 Prueba de coeficiente de determinación r cuadrado	41
Tabla 12 Prueba de coeficiente de correlación de Pearson.....	43
Tabla 13 Prueba de coeficiente de determinación r cuadrado	43

Resumen

La investigación se planteó como objetivo determinar la influencia entre Relaciones humanas y trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador 2020. Para ello asumió el tipo de investigación no experimental, con diseño transeccional o transversal.

Se utilizó la técnica de la encuesta el cuestionario como instrumento para la recopilación de información en los docentes. Para identificar la relación entre las variables, se empleó el estadístico inferencial de correlación de Pearson. Los resultados nos muestran que la variable relaciones humanas de los docentes presenta una tendencia positiva (93.33%) en el nivel adecuado y en la variable trabajo cooperativo la tendencia que se presenta es positiva (100%) en un nivel alto. Así también los resultados dados por coeficiente de correlación R de Pearson arrojaron valores de 0,257, con r cuadrado de 0.066 y sig. 0,171.

Por lo cual se concluye que no existe correlación positiva entre las variables, situación que conlleva a rechazar la hipótesis alternativa: Existe influencia significativa entre relaciones humanas y el trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador 2020.

Palabras clave: Relaciones humanas, trabajo cooperativo, compañerismo, comunicación eficaz, trabajo en equipo.

Abstract

The objective of the research was to determine the influence between human relations and cooperative work of the teachers of the "Judith Acuña de Robles" school, Ecuador 2020. To do this, it assumed the type of non-experimental research, with a transectional or cross-sectional design.

The questionnaire survey technique was used as an instrument to collect information from teachers. To identify the relationship between the variables, the Pearson inferential correlation statistic was used. The results show us that the variable human relations of teachers presents a positive trend (93.33%) at the appropriate level and in the cooperative work variable the trend that occurs is positive (100%) at a high level. Likewise, the results given by Pearson's correlation coefficient R yielded values of 0.257, with r squared of 0.066 and sig. 0.171.

Therefore, it is concluded that there is no positive correlation between the variables, a situation that leads to rejecting the alternative hypothesis: There is a significant influence between human relations and the cooperative work of the teachers of the "Judith Acuña de Robles" school, Ecuador 2020.

Keywords: Human relations, cooperative work, camaraderie, effective communication, teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

Cuando las personas interactúan de manera amable y afectiva a través de la comunicación verbal y no verbal, según Soria (2004), están poniendo en juego las relaciones humanas, todo ello evidencia comportamientos, acciones y respuestas (p.8). Estas relaciones sustentadas en las conexiones sociales que desarrollan los sujetos, son fundamentales en la formación personal e intelectual del hombre. La comunicación es el eje primordial para que existan relaciones exitosas entre las personas, pues, permite comunicar emociones, impresiones, dificultades y prácticas vividas. En el contexto internacional, Prendas (2019), sostiene que las personas frecuentemente presentan dificultades para interrelacionarse con sus pares en los centros de trabajo, ello producto de las diferencias generacionales en los grupos sociales, desiguales ámbitos de desarrollo profesional, entre otras razones, por ello se observa un clima de trabajo variado que debe ser manejado con habilidad y eficacia (p.1). En este sentido, las empresas requieren colocar en sus planes estratégicos de trabajo, espacios de interacción y de convivencia que le permitan a cada uno de sus colaboradores compartir ideas que permita la efectiva toma de decisiones en beneficio del alcance de los objetivos organizacionales. Por su lado Terán (2015), sostiene que en el contexto nacional vivimos un tiempo en el cual prima la desorganización de las personas; producto del desconcierto social y psíquico en el que estamos envueltos todos los seres humanos, convivimos con cambios inesperados que sorprenden sobre todo a las personas de a pie (p.2). Las relaciones humanas, se manifiestan como aspectos fundamentales en la evolución de la sociedad y todo lo que corresponde a la humanidad. En especial en el Ecuador, han escaseado motivaciones en el aspecto de la formación de las personas como individuos con competencias ciudadanas. Si tuviéramos una mejor formación en este campo, no tendríamos que lamentar tantas desafortunadas situaciones por causa de la falta de formación en cuanto se refiere: a la personalidad, la conducta y las relaciones humanas.

La escuela “Judith Acuña de Robles”, no es ajena a esta problemática, las relaciones humanas son un aspecto que necesita ser trabajado, pues, se evidencian situaciones como falta de interacciones sociales entre los integrantes de la institución, reflejándose niveles bajos de empatía, trato amigable y

comunicación directa. Las consecuencias producto de las malas relaciones humanas en la escuela “Judith Acuña de Robles”, definitivamente se van a ver reflejadas en desorganización institucional, desmotivación del personal docente, así como falta de identidad y trabajo por el bien de la institución. En esta perspectiva, resulta necesario desarrollar un estudio en el que se determinen las Relaciones humanas y su influencia en el trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador 2020. Por ello la formulación del problema se plantea con la siguiente interrogante: ¿Cuál es la influencia que existe entre Relaciones humanas y el Trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador 2020?, y a partir de ella se plantean las interrogantes de los problemas específicos: ¿Existe influencia entre compañerismo y el trabajo cooperativo de los docentes?, ¿Existe influencia entre comunicación eficaz y el trabajo cooperativo de los docentes? y ¿Existe influencia entre trabajo en equipo y el trabajo cooperativo de los docentes?.

La investigación se justifica en criterios como la conveniencia, señalando que el pensamiento del trabajo cooperativo se ha desarrollado desde la existencia del hombre, el cual empezó a vivir en grupos, necesitando aquí la participación de todos los integrantes de una colectividad. La conveniencia del presente proyecto radica en determinar si las relaciones humanas que se vivencian en la escuela “Judith Acuña de Robles”, tienen alguna relación en el trabajo cooperativo los docentes. Los resultados que se obtengan van a servir para fortalecer las relaciones sociales entre los sujetos que integran la escuela, además, se considerará la posibilidad de evaluar las pautas que permiten implementar el trabajo cooperativo toda vez que son dos variables de vital importancia, También se considera el criterio de relevancia social, en la cual se señala que el trabajo cooperativo busca promover mayores habilidades, razones, pensamientos y capacidades en beneficio de una acción, de tal manera que los productos se obtengan en menor tiempo y de mejor forma, por el sólo hecho de haber realizado la actividad de manera coordinada al interior del grupo. El trabajo en equipo implica y trata de una sinergia en la que todos los individuos contribuyen de alguna forma desde sus conocimientos y capacidades, mejorando el trabajo y obteniendo un mejor producto. Considerando estos aspectos, y, además, las relaciones humanas pertinentes en las unidades educativas, sostenemos que

redundara en bien de los integrantes de la escuela, pues, las instituciones que desarrollan un trabajo sobre un clima social favorable y consiguen promover sinergias que en el tiempo se reflejan en el logro de objetivos y metas institucionales. En relación al criterio valor teórico, este estudio, además de buscar conocer en mayor medida el comportamiento las variables, también se propone determinar si hay relación entre las relaciones humanas y el trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”. Así también se pretende, orientar los resultados e información que se obtengan con la posibilidad de apoyar las teorías que sustentan las variables en estudio de la investigación. Por último, considerando la información que se obtendrá, esta se convertirá en insumo para plantear sugerencias en próximas investigaciones. Por último, en el criterio utilidad metodológica, se considera que el desarrollo de la investigación, permitirá identificar métodos y documentos adecuados para evaluar las variables trabajo cooperativo y toma de decisiones de manera contextualizada, es así que estos instrumentos se aplicarían en ambientes con características parecidas, o ser adaptados y utilizados en estudios posteriores. Por otro lado, con los resultados de la investigación se podrían brindar orientaciones de cómo estudiar más adecuadamente una población, en nuestro caso los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”.

La investigación planteó como objetivo general determinar la influencia entre relaciones humanas y el trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador 2020, y como específicos: 1. Identificar la influencia entre compañerismo y el trabajo cooperativo de los docentes, 2. Identificar la influencia entre comunicación eficaz y el trabajo cooperativo de los docentes y 3. Identificar la influencia entre trabajo en equipo y el trabajo cooperativo de los docentes. Así también se propuso como hipótesis general: Existe influencia significativa entre relaciones humanas y el trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador 2020, y como específicas: 1. Existe influencia significativa entre compañerismo y el Trabajo cooperativo de los docentes, 2. Existe influencia significativa entre comunicación eficaz y el trabajo cooperativo de los docentes y 3. Existe influencia significativa entre trabajo en equipo y el trabajo cooperativo de los docentes.

II. MARCO TEÓRICO

Sobre los antecedentes que se consideraron para la investigación, se tiene a Mendoza, H. (2018), quien realizó la investigación “Relaciones humanas en el ámbito laboral y gestión pedagógica”, en la Universidad de Huancavelica, Perú, para graduarse como maestro en Ciencias de la Comunicación. Como objetivo se planteó identificar la relación entre las variables, adoptando un diseño correlacional con una muestra de 159 profesores de primaria con quienes se trabajó la encuesta a través del cuestionario. En los resultados encontrados se observa que el 13% de los docentes opinó que las relaciones humanas en sus instituciones son inadecuadas. Casi el 37% de los docentes manifestó que las relaciones humanas en ámbito laboral son inferiores. Aproximadamente el 31% de los docentes encuestados informó que las relaciones humanas son algo adecuadas en sus instituciones. Finalmente, el 20% de ello informó que las relaciones humanas en sus instituciones se catalogan como adecuadas. El estudio concluye que las relaciones laborales en el ámbito laboral influyen de modo considerable en la gestión pedagógica según la percepción de los sujetos encuestados. Asimismo, todas las dimensiones de las relaciones del ámbito laboral están relacionadas con la gestión pedagógica de los profesores y directivos. Este estudio aporta a la investigación la información que en las escuelas es significativo que se viva un clima favorable de relaciones entre los que la integran, pues ello va a redundar positivamente en el ámbito laboral y gestión pedagógica. También se puede mencionar a Dioses, M. (2017) con su estudio “Relaciones interpersonales y su influencia en el desempeño docente “, en la UCV, Perú, para graduarse como maestro en Administración de la educación. Tuvo como propósito identificar relación entre las variables, asumiendo un diseño correlacional, trabajado con 10 profesores, a quienes se trabajó la encuesta y como instrumentos la escala valorativa. Entre los resultados se observa que el 70.0% de los encuestados evalúan las relaciones interpersonales con nivel bueno y el 30.0% con nivel regular. El estudio concluye que se encontró relación entre las variables del estudio evidenciándose un valor de $r:0,824-0,680$. Este estudio aporta a la investigación la información que el desenvolvimiento de los profesores en la escuela se va a ver beneficiado y mejorado en su actuar si es que los niveles de interacciones sociales son adecuados. Cabe mencionar el estudio de

Vásquez, J. (2017) denominado “Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes”, en la UCV, Perú, para graduarse como maestro en Administración de la Educación. Tuvo como objetivo establecer la asociación entre las variables desarrolladas en el estudio, asumiendo un diseño correlacional y trabajado con 20 profesores, a quienes se les administró la encuesta y el cuestionario para el recojo de información. Entre los resultados se observa que el 5% considera tener un nivel alto, de las relaciones, el 50% nivel medio y el 45% nivel bajo. El estudio concluye que el grado de relación es alta ($r: 0,810$). Este estudio aporta a la investigación la información que cuando en las organizaciones, en este caso las educativas, los niveles de relaciones entre sus agentes educativos logran alcanzar niveles apropiados, consecuentemente, la motivación se va a ver afectada de manera positiva, mejorando las labores encomendadas. También se consideró el estudio de Tanta, S. (2017) con su investigación denominada “Trabajo en equipo y desempeño docente, para graduarse como maestro en Administración de la Educación en la UCV Perú, tuvo como finalidad identificar la relación entre ambas variables, adoptó el diseño correlacional, ello se trabajó con 75 profesores, a quienes se les administro la encuesta y cuestionario para recopilar información. Entre los resultados se observa que el 42,7% de los sujetos presentan nivel bajo para el trabajo en equipo y desempeño. También el 38,7% señalan nivel regular en ambas variables. Además, el 13,3% nivel alto también en las dos variables. El estudio concluye que se encontró relación positiva ($r=0.805$) y significativa ($p < .05$), entre las variables en estudio. Este estudio aporta a la investigación la información que en cuanto mayor es el trabajo en equipo entre los docentes de las instituciones educativas, esto va a redundar positivamente en el desempeño de los mismos. Por último, se menciona a Pérez, R. (2016) con su estudio “El trabajo colaborativo docente en el aprendizaje estratégico” en la Universidad técnica de Ambato, Ecuador, para graduarse como maestro en Diseño Curricular. Se planteó como propósito evaluar la incidencia entre las variables, asumiendo un diseño correlacional, con una muestra de 124 sujetos a quienes se les aplicaron la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Entre los resultados se observa que un 71% de los sujetos expresan que utilizan como estrategia de enseñanza aprendizaje el trabajo en equipo designando, mientras que los estudiantes en un 49% sostienen

que son pocas veces. El estudio concluye que se encontró relación directa entre el trabajo colaborativo docente y el aprendizaje, lo cual se afirma la importancia de la investigación. Este estudio aporta a la investigación la información que las formas de trabajo integrando responsablemente a los sujetos en grupos asignando funciones específicas, asumiendo responsabilidades y monitoreando el trabajo, permite obtener resultados en beneficio de toda la comunidad educativa. Para la variable relaciones humanas, se ha considerado la teoría de las relaciones humanas, la cual sostiene que las teorías administrativas empezaron a desarrollarse a través del tiempo dando lugar a la teoría de las relaciones humanas o escuela humanista de administración que se inició en norte américa con un pensamiento que proponía que los obreros eran personas por tanto merecían un trato digno en sus funciones (Gaither y García, 2000, p. 11). La teoría de las relaciones humanas o escuela humanista se pronunció como una corriente típica de los Estado Unidos, que sostenía la democracia en las nociones administrativas (Amitai, 1965, p. 125). Entre sus principales postulados, sostiene que el hombre es lo más significativo en las organizaciones, orientando sus estudios en las de la personalidad del obrero y los elementos de implicancia social del trabajo, en el axioma de que tales elementos, personalidad y sociabilidad, son claves en las organizaciones para la obtención de niveles satisfactorios de productividad. La teoría se enmarco en la atención hacia el ser del obrero, la personalidad de quien lideraba la empresa y la forma de promover autoridad; dirigidos a los elementos que suscitan la motivación: incentivos, premios y castigos; las interacciones entre sujetos al interior de la organización y el dominio que la educación y el estatus, los pensamientos y las perspectivas influyen en la conducta de los individuos integradas en los procedimientos industriales. A diferencia de la teoría clásica de la administración, en la teoría de las relaciones humanas se puede resaltar: Estructura: La institución es un medio social. Comportamiento en la organización: Fruto de sentimiento y cualidades. Enfoque: En los grupos menores y en los caracteres humanos y afectivos de los obreros. Énfasis: Trascendencia de la seguridad de los sujetos y de las preferencias sociales de los obreros para obtener los propósitos de la organización. Resultados: Trabajadores satisfechos que se identifican con su trabajo, por tanto, con la mejor producción de la empresa. Para la variable trabajo

cooperativo, se ha considerado la teoría de los roles de equipo Belbin. El Dr. Belbin (1970), durante un estudio que realizó a Henley Business School sobre el comportamiento de equipos identificó 9 roles diferentes entre los miembros de un equipo. La investigación, que duró una década, consistió en un juego de simulación de negocios en los cuales los directivos competían en equipos de trabajo. El objetivo era averiguar porque unos equipos tenían éxito y otros fracasaban y, a partir del estudio, pudo desarrollar su teoría, que actualmente es una de las más significativas en el aspecto psicológico. La realización del experimento entre varios equipos, permitió al Dr. Belbin (1970) y a su equipo de obtener los siguientes descubrimientos: a. Se puede prever qué rol desarrollará cada miembro del equipo: las puntuaciones de los tests que realizaban aportaban información con la cual se podían hacer predicciones sobre los roles que desarrollarían los miembros del equipo. b. El éxito no se basa en el intelecto sino en el equilibrio: ciertos equipos que se preveían excelentes por su coeficiente intelectual, no consiguieron las expectativas del método. El que daba éxito al equipo era el equilibrio. c. Hay que gestionar correctamente la diversidad de comportamientos: las personas se comportaban de maneras muy diferentes ante las mismas situaciones. Los equipos con más éxito fueron los que asignaron las tareas adecuadamente en función de cada comportamiento. Esta diversidad de comportamientos se agrupó en nueve patrones que se denominaron Roles de equipo Belbin. Actualmente, se utilizan en organizaciones de todo el mundo para entender y desarrollar las personas y los equipos. La teoría permite conocer las funciones de cada integrante del grupo. De este modo, cada uno de los miembros puede conocer y utilizar sus propias fortalezas y gestionar sus debilidades. Los 9 roles identificados son los siguientes: 1. El cerebro, creativo e imaginativo; 2. El investigador de recursos, extrovertido y entusiasmado; 3. El coordinador, maduro y seguro; 4. El impulsor, dinámico y retador; 5. El evaluador, serio y exacto; 6. El cohesionador, cooperador y diplomático; 7. El implementador, práctico y eficiente; 8. El finalizador, ansioso y perfeccionista; 9. El especialista, entregado e independiente. En relación a los enfoques conceptuales de la variable relaciones humanas, Soria (2004), sostiene que: “Forman un ente organizado de información, con el propósito de explicar y predecir la conducta humana al interior de las organizaciones. Su propósito último es el de colaborar con la edificación de

una comunidad más justa y satisfecha” (p. 38). Sin embargo, para constituirse en un ente organizado de información, se tuvo que estudiar a fondo las interacciones sociales, de tal modo que las interacciones entre las personas son “las actividades y comportamientos producto de los nexos entre los sujetos y grupos”. (Chiavenato, 1999, p. 128). En una orientación objetiva, las relaciones humanas pueden ser un canal para lograr los propósitos de la organización, toda vez que estos se identifiquen con el bienestar de todos. Desde el punto de vista subjetivo, tienen como propósito el progreso y mejora del hombre, lo cual debería convertirse en una de las finalidades fundamentales de toda empresa (Soria, 2002, p. 28). El estudio de las relaciones humanas tiene trascendencia en el trabajo, los hogares y la sociedad, pues son prioritarias para generar actitudes y motivaciones en una comunidad de desarrollo. Gagliano (2012), señala que “en el aspecto laboral, la relación humana encuentra un significado muy importante, pues, los sujetos en las instituciones interactúan constantemente, con la finalidad de obtener los propósitos que se les destinan, buscando de manera paralela lograra sus objetivos personales” (p.3). En esa línea, Jaramillo (2006), considera que en las organizaciones emergen las posibilidades de promover relaciones humanas como consecuencia de un mayor número de grupos y las interrelaciones que se presentan necesariamente (p.4). Definitivamente, las relaciones humanas en la escuela, toda vez que se desarrollen de manera pertinente, van a promover la generación de un contexto laboral que permita un justo nivel de acuerdo entre los docentes, los grupos, las labores y la organización. Poner en práctica relaciones humanas se debe entender como la unión en las interacciones por una actitud, un estado emocional o una forma de mirar las cosas que posibiliten entender al resto respetando su personalidad. Por su lado Dalton (2007) sostiene que “Las relaciones humanas estudian la interacción. Pueden realizarse en ámbitos organizacionales o personales, pueden ser formales o informales, estrecha o distante, antagónica o cooperativa, individuales o colectivas, para fortalecer estas hay que conocer la propia psicología y utilizar las técnicas de una buena comunicación “(p.25). En esa línea, Navarro (2007), considera que “Las relaciones humanas se erigen como la piedra angular y la alternativa directa para conseguir la interacción entre cada uno de los componentes: plana directriz, plana docente, plana administrativa, padre de

familia y comunidad en general, a partir de una efectiva comunicación que a no dudarlo repercutirá en la formación rendimiento y desarrollo” (p.46). Porras (2005), define a las relaciones humanas como “El arte de llevarse bien con los demás. Siempre que tengamos relaciones con personas, ante cualquier situación, estaremos en el campo de las Relaciones Humanas. Modernamente se define como la ciencia y arte de vivir, desarrollando la capacidad de convivir con los demás seres humanos en forma cordial y fraterna” (p.108). Por su lado Portel (1995) menciona que “Las relaciones humanas son las normas y hábitos que nos convierten en personas útiles y agradables a nuestros semejantes, representando todo acto de comprensión y servicio, en un motivo de satisfacción para quien lo practica” (p.10). Por último, Peñafiel y Serrano (2010) la conceptualizan como un conjunto de habilidades relacionadas con el comportamiento, el conocimiento y las emociones de los individuos. Las dimensiones que se han considerado son: a. El Compañerismo, en lo cual se sostiene que es muy significativo para la evolución de la organización por tanto que son relaciones que se desarrollan entre los trabajadores. Por ello, si las interacciones de compañerismo son pertinentes se generarán espacios adecuados para desarrollar buenas relaciones humanas. De acuerdo a Robbins (2009), el vocablo compañerismo se conceptualiza como: “La situación de convivir y socializar acciones, intereses o prácticas de vida, además de desarrollar apego hacia el grupo, colaborando con experiencias, información y capacidades por el bienestar del equipo” (p.128). Entre las principales características del compañerismo tenemos: Acciones de caridad, respeto y confianza; así tenemos que ser un buen compañero en el centro de labores, nos orienta a cumplir ciertas condiciones que se deben evidenciar en el desarrollo de la práctica laboral en la empresa. b. Comunicación Eficaz. Cabrera (2004), considera que quien canaliza información eficaz y segura es: “Aquella persona con habilidades para determinar con facilidad un problema y exponerlo con claridad para el público al cual se dirige. En caso no cuente con la información necesaria, tiene la capacidad para ubicarla y en cuanto a recopilado lo que busca la procesa, seleccionándola y discriminándola de aquella que son tangenciales de los que son prioritarios, para el momento que se requiere” (p.23). En las escuelas, para que la comunicación sea eficaz, esta debe desarrollarse entre los directivos, profesores, padres y

estudiantes. Es así como una comunicación eficaz promoverá una gestión de calidad y por ende el bienestar de la institución. Por tanto, la comunicación se convierte en el procedimiento elemental a través del cual las personas tienen contacto permanente en cada una de las actividades que desarrollan en su centro de labores (Dubrin, 2008, p. 39).

c. Trabajo en equipo, según Robbins (2009) define al conjunto como “dos o más personas que interrelacionan y se juntan para obtener propósitos específicos. Estas personas se pueden reunir en grupos formales y no formales, entendiendo a los primeros como aquellos que integran las diferentes secciones con la que está compuesta la organización, con funciones asignadas. En estos equipos, las conductas de las personas están en relación a las metas de la empresa y se orientan al cumplimiento de estas” (p.248). El trabajo en equipo es muy significativo en las instituciones, de manera particular en las escuelas, los sujetos se interrelacionan de manera cotidiana, permitiendo desarrollar las funciones de manera amena, con motivación. Trabajar en grupo implica reconocer destrezas y capacidades en los sujetos, con la finalidad de concretar una administración pertinente del recurso humano, lo cual involucra la implementación de herramientas que permitan obtener los propósitos planteados en la institución. Sobre los enfoques conceptuales desarrollados para la variable trabajo cooperativo, en principio, Johnson (1993) la define como: “El cúmulo de instrucciones o adiestramiento para ser utilizados en equipo, así como las habilidades para promover el desarrollo de capacidades mixtas de aprendizaje y desarrollo personal y social” (p.33). El trabajo cooperativo es una estrategia que da un papel primario a la relación entre sujetos de un grupo, basada en la edificación participativa del conocimiento. Se define como procedimiento de conocimiento que pone énfasis en el grupo y los esfuerzos cooperativos entre docentes y estudiantes, resaltando la participación efectiva y la relación entre estos. Los estudios sobre equipos efectuados por Petrovski (1986), comprenden al grupo desde la acción mediadora de lo que ocurre en este, incluyendo las interacciones personales. El grupo desarrolla su cualidad, enfocándose en un propósito común a lograr a través de acciones compartidas. Al respecto ha habido varios intentos de definir al trabajo en equipo y de clasificar a los equipos de trabajo, no obstante, no existe una definición ampliamente aceptada (Delarue, 2008. p.2). en ese sentido Katzenbach y Smith (2007) los

define como “un pequeño número de personas con habilidades complementarias, comprometidas con un propósito común, un conjunto de metas de desempeño y un enfoque por el que se sienten solidariamente responsables” (p. 84). Por su lado Gutiérrez (2010) explica que el trabajo en equipo es como un grupo de personas que colaboran e interactúan para lograr objetivos en común, fundamentado en la unidad de un propósito por medio de aportaciones de conocimientos, habilidades y acciones de sus integrantes (p. 9). A ello, Hitt (2013) considera que administrar un equipo de trabajo conlleva ciertos conocimientos y habilidades, que fomentan el desarrollo efectivo de un grupo de trabajo (p.16). Palomo (2011) menciona que cuando las personas se comprometen a actuar de una manera determinada, su decisión se ve fortalecida porque saben un grupo está comprometido de una manera similar; una de las fuerzas motivadoras que es de beneficio en los equipos de trabajo en las organizaciones es que los individuos se sientan respetados y apoyados por los integrantes del grupo (p.18). Sin embargo Aguilar (2016), señala que los factores que afectan el trabajo en equipo son el ruido, espacio, temperatura, iluminación por ser parte del ambiente en el que se desenvuelven, lo que impide desempeñar su trabajo con comodidad (p.48) Según (Oropeza, 2013.f.) los grupos deben pasar previamente por varias etapas antes de formar un equipo, e indica que primero se deben definir bien que se entiende por grupo y por equipo, para poder diferenciar de manera muy clara. En esa línea Buchloz & Roth (1992) sostienen que para que los equipos lleguen a la eficiencia deberán pasar por etapas que les permitirá crecer como personas y profesionalmente, para poder generar un cambio en la organización. Asegura Rovayo (2015) que los equipos deben ser limitados. Es decir que, como mínimo, el líder del grupo debe estar seguro de quiénes son sus integrantes. En relación a ello, Koontz & Weihrich (1999), mencionan que en el proceso en que se forman los equipos no necesariamente existen reglas o pasos que garanticen la formación de un buen equipo para que sean eficientes. Según Fainstein y Sánchez (2006), trabajar en equipo implicaría “una variación cualitativa en la producción del grupo, que pasa a constituirse como equipo al dejar de ser la mera agregación de las producciones individuales de sus integrantes” (p. 5). Teniendo en cuenta todos los referentes anteriores, a la escuela se considera como una organización, pues está

formada por gran parte de elementos que la conceptualizan como –conjunto de sujetos que trabajan por las mismas finalidades, con propósitos comunes y fines de lucro-(Martín, 1996, p.25). Para conseguir que las organizaciones logren con sus propósitos, todo el personal debe conseguir desarrollar capacidades de diálogo entre ellos, decidir en equipo, planificar y dar a conocer las ideas y prácticas, entre otras acciones (Owens, 1992, p.45). La institución educativa es una colectividad organizada necesaria en el sistema educativo y con la colaboración de ella se deben fomentar estrategias de solución de problemas y cambios en la sociedad. Hoy en día, es preciso formar la escuela considerando a todos los miembros que la integran, es decir, los profesores, directores y en ocasiones, los padres (Alfiz, 1997, p.41). Según Zañartu (2003) el aprendizaje colaborativo está centrado básicamente en el diálogo, la negociación, en la palabra, en el aprender por explicación. En esta línea Collazo (1999) sostiene que este tipo de aprendizaje no se opone al trabajo individual ya que puede considerarse como una estrategia de aprendizaje complementaria que fortalece el desarrollo global de la persona. Marzano (2000), considera que el aprendizaje colaborativo al igual que cualquier otra estrategia de aprendizaje puede ser sobre usada, si se usa de manera muy frecuente puede perder su efectividad. Por otro lado, Antúnez (1998) señala que es imprescindible que no sólo los integrantes de la comunidad educativa, con sus habilidades y destrezas, participen en la organización de la escuela, además, se debe promover una organización con niveles de autonomía en su estructura interna, dejando de lado el trabajar con un solo esquema para todas las instituciones, prescindiendo de sus propias necesidades. Las dimensiones de trabajo cooperativo se proponen en relación al modelo de Bonavia, Molina y Puchol (2015), sobre trabajo en equipo: 1. Habilidades comunicativas: Las definen como el grupo de destrezas precisas las cuales promueven comunicación entre las personas. Es una forma adecuada que ponen en práctica las personas para interactuar entre sí y con el contexto, con el propósito de obtener mejores productos y alcanzar las metas. Según Bonavia, Molina y Puchol (2015), los individuos que han desarrollado destrezas sociales, tienen la capacidad para expresar sus pensamientos con propiedad (p.15). Esta dimensión implica poner en juego la inteligencia y profesionalismo, pensar y proceder con rapidez, brindando

soluciones prácticas a los problemas (Harris, 2001.p.23). Al respecto, Kaplún (1998) sostiene que “Todos podemos comunicarnos con los demás; pero no siempre sabemos hacerlo” (p.28). Comunicar es una aptitud, una capacidad; pero es sobre todo una actitud. 2. Aceptación: Voluntad sostenida para comprender con tolerancia las ideas y sentimientos del grupo. Los sujetos que han desarrollado estas habilidades, evidencian acciones como solidaridad con sus pares, indicadores de empatía, promover sus ideales aportando siempre de manera positiva (Bonavia, Molina y Puchol, 2015). Esta dimensión considera a la emoción, como un canal para promover la cohesión y confianza en las personas, pues, es a través de ella que los lazos de afectividad se van desarrollando y generando unidad en el grupo (Shanahan, Best, Finch y Sutton, 2007. p.67). 3. Expresión emocional: Se refiere a la comunicación de las expresiones en sentido negativo. Los sujetos que evidencian estos comportamientos, muestran emociones que podrían dificultar la funcionalidad del grupo (Bonavia, Molina y Puchol, 2015. p.43). Por ningún lado se pretende precisar que el único objetivo de las emociones es dificultar las interacciones en equipo, por el contrario, se busca mejorar el trabajo. Dar a conocer nuestras emociones y tener capacidad de control sobre ellas, son destrezas significativas que motivan el estado de ánimo de las personas y por ende en su desempeño laboral, generando mayor producción para la organización. (Boada, Diego, Llanos y Vigil, 2011. p.53). Ruano (2004) señala que la expresión puede contribuir al desarrollo emocional y social del individuo, es decir a un desarrollo afectivo de la persona (p. 32). Por ello para Vivas (2003) la educación emocional es un elemento imprescindible en la construcción de una personalidad integral (p.19).

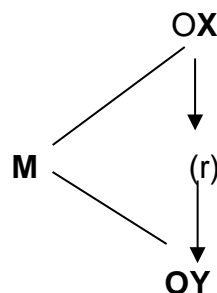
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El proyecto de investigación asume una investigación de tipo no experimental, toda vez que en su desarrollo no se manejarán ni controlarán las variables, menos su comportamiento (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.149).

El proyecto de investigación asumirá el diseño transeccional o transversal, con el cual se pretende recolectar información en un tiempo determinado (Hernández et al, 2010, p. 151), tomando el tipo Correlacional – causal, para determinar la influencia de las Relaciones humanas en el trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador 2020.

El esquema del diseño de investigación que se empleará es:



Donde:

M: Docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”.

OX: Relaciones humanas

OY: Trabajo cooperativo.

r : Influencia de X sobre Y.

3.2 Variables y Operacionalización

- **Variable Independiente.**

Relaciones humanas

Dimensiones:

- El compañerismo
- Comunicación eficaz
- Trabajo en equipo

- **Variable Dependiente.**

Trabajo cooperativo

Dimensiones:

- Habilidades comunicativas
- Aceptación
- Expresión emocional

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Según Hernández et al. (2010, p.174), la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una sucesión de descripciones; en este caso, la población está comprendida por los 30 docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”.

Muestra – Muestreo.

La muestra es una parte de la población del cual se recoge la información y debe ser característico de ésta. (Hernández et al. 2010, p.173). Para el presente estudio el tipo de muestra es no probabilística. Según Hernández et al. (2010, p. 176), en estas, la determinación de los elementos obedece a causas correspondidas con las tipologías de la investigación o de la persona que determina la muestra. Por tanto, el proceso depende de las decisiones del encargado de desarrollar el estudio. En razón de ello, para el presente proyecto se han considerado los 30 docentes, lo cual ha sido determinado por utilidad de quien dirige el estudio.

Tabla 1.

Muestra

Docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”	TOTAL
Mujeres	26
Varones	04
TOTAL	30

Fuente: Registro de la escuela “Judith Acuña de Robles”

Elaborado por: La autora de la investigación

Criterio de Inclusión: El proyecto de investigación considerará a:

- Los docentes nombrados y/o contratados por un año.
- Docentes con carga laboral a partir de 12 horas.

Criterio de exclusión: El proyecto de investigación no considerará a

- Los docentes contratados por un período menor a 3 meses.
- Docentes con carga laboral menor a 12 horas.
- Personal no docente (psicólogo)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El estudio utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento para recopilar datos sobre de las variables relaciones humanas y trabajo cooperativo

La información de la variable relaciones humanas se obtuvo con la administración de un cuestionario de 26 ítems, con el propósito de evaluar el nivel de relaciones entre los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”.

Para efectos de recopilar información sobre el trabajo cooperativo, se aplicó un instrumento de 32 ítems, con finalidad de evaluar el nivel de trabajo de los docentes.

a) Validez de contenidos

Utilizando la técnica de juicio de experto, se determinó la validez luego de valorar la relación pertinente entre los ítems, los elementos del cuestionario y la dimensión de análisis (Hernández et al. 2010, p.200).

b) Confiabilidad de los instrumentos

Este análisis se logra a través de la administración del Alpha de Cronbach, aplicándose una evaluación previa a un grupo de sujetos con tipologías parecidas a los que participarían en la investigación, obteniendo valores de ,981 y ,716, lo cual indica que los instrumentos son confiables (Hernández et al. 2010, p.201).

3.5. Procedimientos

El procedimiento que se realizará para la construcción de los instrumentos requiere de las siguientes pautas (Hernández et al. 2010, p.210):

- Reevaluación de las variables, para determinar la continuidad de su uso.
- Revisión de diversos cuestionarios que nos brinden luces para elaborar el instrumento a utilizar en el estudio.
- Conocimiento de conceptos, definiciones y teorías que implican las variables, señalando con precisión las dimensiones e indicadores.
- Aplicación de la prueba piloto, administrando los instrumentos a personas con características parecidas a las del estudio, para determinar la confiabilidad.
- Construcción del instrumento que se aplicará, considerando sus especificaciones técnicas.
- Obtener autorizaciones para la administración de los cuestionarios.
- Recopilación de la información.
- Organización de la información.

3.6 Método de análisis de datos

Para la presentación de la información recopilada, se empleará una distribución de frecuencias, la cual se entiende como las puntuaciones ordenadas en dimensiones, y que se evidencian en cuadros (Hernández et al. 2010, p.287). Las distribuciones de frecuencias, además se complementarán con porcentuales por cada dimensión.

Además, se trabajará la estadística inferencial, con la cual se busca la comprobación de hipótesis (Hernández et al. 2010, p.305), a través del coeficiente de determinación R cuadrado, para determinar la influencia de las variables.

Donde:

- σ_{xy} es la covarianza de (X, Y)
- σ_x es la desviación típica de la variable X
- σ_y es la desviación típica de la variable Y

$$R^2 = \frac{\sigma_{XY}^2}{\sigma_X^2 \sigma_Y^2}$$

3.7 Aspectos éticos

El presente proyecto considera:

- Especificaciones establecidas en las normas APA.
- Se solicitará autorización a la escuela “Judith Acuña de Robles, para desarrollar el estudio.
- Se actuará salvaguardando la privacidad de los participantes en la investigación, recopilando en forma anónima la información.

IV.RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Objetivo general: Determinar la influencia entre relaciones humanas y el trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador 2020

Tabla 2

Nivel de apreciación de los docentes para las relaciones humanas y el trabajo cooperativo

Trabajo cooperativo	Relaciones humanas						Total	
	Alto		Medio		Bajo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
	Alto	28	93.33%	2	6.67%	0	0%	30
Medio	0	0%	0	0	0	0%	0	0%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	28	93.33%	2	6.67%	0	0%	30	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”,

Interpretación

La tabla 2 en cuanto a la intersección de las variables, del 100% de los docentes que manifestaron mantener trabajo cooperativo alto, el 93.33% de los docentes manifestó mantener nivel alto de relaciones humanas y el 6.67% restante manifestó mantener nivel medio.

Así también, en cuanto a la variable relaciones humanas, se aprecia que el 93.33% de los docentes manifestó mantener nivel alto de relaciones

humanas y el 6.67% restante de los docentes manifestó mantener nivel medio de relaciones humanas.

La tabla 2 resume la relación entre las variables de la investigación, es decir entre las variables trabajo cooperativo y relaciones humanas, cabe destacar que la variable trabajo cooperativo ha sido dividida en los niveles alto, medio y bajo, al igual que la variable relaciones humanas ha sido dividida en los niveles alto, medio, bajo.

Objetivo específico 1: Identificar la influencia entre compañerismo y el trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador 2020.

Tabla 3

Nivel de apreciación de los docentes para el compañerismo y el trabajo cooperativo

Trabajo cooperativo	Compañerismo						Total	
	Alto		Medio		Bajo			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	25	83.33%	5	16.67%	0	0%	30	100%
Medio	0	0%	0	0	0	0%	0	0%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	25	83.33%	5	16.67%	0	0%	30	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”,

Interpretación

La tabla 3 en cuanto a la intersección de las variables, del 100% de los docentes manifestaron mantener trabajo cooperativo alto, el 83.33% de los docentes manifestó mantener nivel alto de compañerismo y el 16.67% restante manifestó mantener nivel medio.

Así también, en cuanto a la dimensión compañerismo, se aprecia que el 83.33% de los docentes manifestó mantener nivel alto de compañerismo y

el 16.67% restante de los docentes manifestó mantener medio nivel de compañerismo.

La tabla 3 resume la relación de la variable de investigación trabajo cooperativo y la dimensión compañerismo, cabe destacar que la variable trabajo cooperativo ha sido dividida en los niveles alto, medio y bajo al igual forma que la dimensión compañerismo de la variable relaciones humanas ha sido dividida en los niveles alto, medio y bajo.

En cuanto a la intersección de las variables, del 100% de los docentes manifestaron mantener trabajo cooperativo alto, el 83.33% de los docentes manifestó mantener nivel alto de compañerismo y el 16.67% restante manifestó mantener nivel medio.

Objetivo específico 2: Identificar la influencia entre comunicación eficaz y el trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador 2020

Tabla 4

Nivel de apreciación de los docentes para la comunicación eficaz y el trabajo cooperativo

Trabajo cooperativo	Comunicación eficaz						Total	
	Alto		Medio		Bajo		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Alto	25	83.33%	5	16.67%	0	0%	30	100%
Medio	0	0%	0	0	0	0%	0	0%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	25	83.33%	5	16.67%	0	0%	30	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”,

Interpretación

La tabla 4 en cuanto a la intersección de las variables, del 100% de los docentes manifestaron mantener trabajo cooperativo alto, el 83.33% de los docentes manifestó mantener nivel alto de comunicación eficaz y el 16.67% restante manifestó mantener nivel medio.

Así también, en cuanto a la dimensión comunicación eficaz, se aprecia que el 83.33% de los docentes manifestó mantener nivel alto de comunicación eficaz y el 16.67% restante de los docentes manifestó mantener nivel medio de comunicación eficaz

La tabla 4 resume la relación la variable de la investigación trabajo cooperativo y la dimensión comunicación eficaz, cabe destacar que la variable trabajo cooperativo ha sido dividida en los niveles alto, medio y bajo, al igual que la dimensión comunicación eficaz de la variable relaciones humanas ha sido dividida en los niveles alto, medio, bajo.

Objetivo específico 3: Identificar la influencia entre trabajo en equipo y el trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador 2020

Tabla 5

Nivel de apreciación de los docentes para el trabajo en equipo y el trabajo cooperativo

Trabajo cooperativo	Trabajo en equipo						Total	
	Alto		Medio		Bajo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Alto	27	90%	3	10%	0	0%	30	100%
Medio	0	0%	0	0	0	0%	0	0%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	27	90%	5	10%	0	0%	30	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”,

Interpretación

La tabla 5 en cuanto a la intersección, del 100% de los docentes que manifestaron mantener trabajo cooperativo alto, el 90% de los docentes manifestó mantener nivel alto de trabajo en equipo y el 10% restante manifestó mantener nivel medio.

Así también, en cuanto a la dimensión trabajo en equipo, se aprecia que el 90% de los docentes manifestó mantener nivel alto de trabajo en equipo y el 10% restante de los docentes manifestó mantener nivel medio de trabajo en equipo.

La tabla 5 resume la relación la variable de la investigación trabajo cooperativo y la dimensión trabajo en equipo, cabe destacar que la variable trabajo cooperativo ha sido dividida en los niveles alto, medio y bajo, al igual que la dimensión trabajo en equipo de la variable relaciones humanas ha sido dividida en los niveles alto, medio, bajo.

4.2 Estadística inferencial

Contraste de hipótesis:

Hipótesis general

H_i: Existe influencia significativa entre relaciones humanas y el trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador 2020

H₀: No existe influencia significativa entre relaciones humanas y el trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador 2020.

Tabla 6

Prueba de coeficiente de correlación de Pearson

		Relaciones humanas	Trabajo cooperativo
Relaciones humanas	Correlación de Pearson	1	,257
	Sig. (bilateral)		,171
	N	30	30
Trabajo cooperativo	Correlación de Pearson	,257	1
	Sig. (bilateral)	,171	
	N	30	30

Tabla 7

Prueba de coeficiente de determinación r cuadrado

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,257 ^a	,066	,032	4,533

a. Variables predictoras: (Constante), Relaciones humanas

Interpretación

En la tabla 6 se aprecia el valor del coeficiente de correlación de Pearson, el cual resulta 0.257, valor que indica que el valor de correlación es positivo, lo que indicaría que una variable incrementará o disminuirá conforme la segunda variable se incremente o disminuya respectivamente, adicionalmente, dado que el valor es cercano a cero se puede afirmar que es una correlación positiva débil, en cuanto al valor de sig bilateral 0.171, se debe indicar que dado que el valor es mayor a 0.05, indicaría que no existe relación significativa entre las variables.

Adicionalmente, en la tabla 7 se aprecia el valor del coeficiente de determinación r cuadrado, el cual indica que porcentaje de variación de una de las variables que es explicado por la segunda variable, en el presente caso dado que el valor es de 0.066, indicaría que la variación de una de las variables se ve explicado en el 6.6% por la segunda variable, por lo cual se debe rechazar la hipótesis alternativa.

Hipótesis específica 1

H₁ Existe influencia significativa entre compañerismo y el Trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador 2020.

H₀: No existe influencia significativa entre compañerismo y el Trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador 2020.

Tabla 8

Prueba de coeficiente de correlación de Pearson

		Compañerismo	Trabajo cooperativo
Compañerismo	Correlación de pearson	1	,210
	Sig. (bilateral)		,266
	N	30	30
Trabajo cooperativo	Correlación de pearson	,210	1
	Sig. (bilateral)	,266	
	N	30	30

Tabla 9

Prueba de coeficiente de determinación r cuadrado

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,210 ^a	,044	,010	4,586

a. Variables predictoras: (Constante), Relaciones humanas

Interpretación

En la tabla 8 se aprecia el valor del coeficiente de correlación de Pearson el cual resulta 0.210, valor que indica que el valor de correlación es positivo, lo que indicaría que una variable incrementará o disminuirá

conforme la segunda variable se incremente o disminuya respectivamente, adicionalmente, dado que el valor es cercano a cero se puede afirmar que es una correlación positiva débil, en cuanto al valor de sig bilateral 0.266, se debe indicar que dado que el valor es mayor a 0.05, indicaría que no existe relación significativa entre las variables.

Adicionalmente, en la tabla 9 se aprecia el valor del coeficiente de determinación r^2 , el cual indica que porcentaje de variación de una de las variables que es explicado por la segunda variable, en el presente caso dado que el valor es de 0.044, indicaría que la variación de una de las variables se ve explicado en el 4.4% por la segunda variable, por lo cual se debe rechazar la hipótesis alternativa.

Hipótesis general 2

H₁: Existe influencia significativa entre comunicación eficaz y el trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador 2020.

H₀: No existe influencia significativa entre comunicación eficaz y el trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador 2020.

Tabla 10
Prueba de coeficiente de correlación de Pearson

		Comunicación eficaz	Trabajo cooperativo
Comunicación eficaz	Correlación de Pearson	1	,113
	Sig. (bilateral)		,553
	N	30	30
Trabajo cooperativo	Correlación de Pearson	,113	1
	Sig. (bilateral)	,553	
	N	30	30

Tabla 11
Prueba de coeficiente de determinación *r* cuadrado

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,113 ^a	,013	-,023	4,661

a. Variables predictoras: (Constante), Relaciones humanas

Interpretación

En la tabla 10 se aprecia el valor del coeficiente de correlación de Pearson, el cual resulta 0.113, valor que indica que el valor de correlación es positivo, lo que indicaría que una variable incrementará o disminuirá conforme la segunda variable se incremente o disminuya respectivamente, adicionalmente, dado que el valor es cercano a cero se puede afirmar que es una correlación positiva débil, en cuanto al valor de sig bilateral 0.553, se debe indicar que dado que el valor es mayor a 0.05, indicaría que no existe relación significativa entre las variables.

Adicionalmente, en la tabla 11 se aprecia el valor del coeficiente de determinación r^2 , el cual indica que porcentaje de variación de una de las variables que es explicado por la segunda variable, en el presente caso dado que el valor es de 0.013, indicaría que la variación de una de las variables se ve explicado en el 1.3% por la segunda variable, por lo cual se debe rechazar la hipótesis alternativa.

Hipótesis general 3

H₁: Existe influencia significativa entre trabajo en equipo y el trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador 2020.

H₀: No existe influencia significativa entre trabajo en equipo y el trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador 2020.

Tabla 12

Prueba de coeficiente de correlación de Pearson

		Trabajo en equipo	Trabajo cooperativo
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	1	,424*
	Sig. (bilateral)		,019
	N	30	30
Trabajo cooperativo	Correlación de Pearson	,424*	1
	Sig. (bilateral)	,019	
	N	30	30

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Tabla 13

Prueba de coeficiente de determinación r cuadrado

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,424 ^a	,180	,151	4,248

a. Variables predictoras: (Constante), Relaciones humanas

Interpretación

En la tabla 12 se aprecia el valor del coeficiente de correlación de Pearson, el cual resulta 0.424, valor que indica que el valor de correlación es positivo, lo que indicaría que una variable incrementará o disminuirá conforme la segunda variable se incremente o disminuya respectivamente, adicionalmente, dado que el valor es medio se puede afirmar que es una correlación positiva media, en cuanto al valor de sig bilateral 0.019, se debe indicar que dado que el valor es menor a 0.05, indicaría que existe relación significativa entre las variables.

Adicionalmente, en la tabla 13 se aprecia el valor del coeficiente de determinación r cuadrado, el cual indica que porcentaje de variación de una de las variables que es explicado por la segunda variable, en el presente caso dado que el valor es de 0.180, indicaría que la variación de una de las variables se ve explicado en el 18% por la segunda variable, por lo cual se debe rechazar la hipótesis alternativa.

V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo específico 1: Identificar la influencia entre compañerismo y el trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, los referentes teóricos mencionan que el compañerismo es la situación de convivir y socializar acciones, intereses o prácticas de vida, además de desarrollar apego hacia el grupo, colaborando con experiencias, información y capacidades por el bienestar del grupo (Robbins, 2009). En la tabla 8 y 9, los resultados inferenciales indican que no existe correlación significativa dado valor p (0.266) y R cuadrado (0.044) respectivamente alcanzados, lo que permite inferir que la dimensión y la variable son independientes. En la tabla 3, los resultados descriptivos de la dimensión compañerismo de los docentes presentan una tendencia positiva (83.33%) en el nivel alto, por ello, se puede inferir que los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles” demuestran características del compañerismo como acciones de caridad, respeto y confianza; cumpliendo condiciones que permiten una mejor convivencia entre el personal docente de la escuela. Estos resultados coinciden con el estudio realizado por Dioses (2017) donde reporta que la mayoría de los docentes consideran que las relaciones entre sus compañeros son buenas.

En relación al objetivo específico 2: Identificar la influencia entre comunicación eficaz y el trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, la revisión teórica reporta que la dimensión comunicación eficaz enfatiza que las personas se caracterizan por poseer habilidades para determinar con facilidad un problema y exponerlo con claridad para el público al cual se dirige. En caso no cuente con la información necesaria, tiene la capacidad para ubicarla procesándola, seleccionándola y discriminándola de aquella que son tangenciales de los que son prioritarios, para el momento que se requiere (Cabrera, 2004). En la tabla 10 y 11 los resultados inferenciales indican que no existe correlación significativa dado valor p (0.553) y R cuadrado (0.013) respectivamente alcanzados, lo que permite inferir que la dimensión y la variable son independientes. En la tabla 4, los resultados descriptivos de la dimensión comunicación eficaz de los docentes presentan una tendencia positiva (83.33%) en el nivel alto, por tanto, se puede inferir que en la escuela “Judith Acuña de

Robles”, se desarrolla una comunicación eficaz entre docentes y directivos, generando gestión de calidad y por ende bienestar en la institución. Estos resultados no concuerdan con el estudio realizado por Vásquez (2017) donde reporta que la mayoría de los docentes (50% nivel medio y 45% nivel bajo) consideran que las relaciones en su institución no son buenas.

En relación al objetivo específico 3: Identificar la influencia entre trabajo en equipo y el trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”. La teoría revisada define a la dimensión trabajo en equipo como el conjunto de dos o más personas que interrelacionan y se juntan para obtener propósitos específicos. Estas personas se pueden reunir en grupos formales y no formales, entendiendo a los primeros como aquellos que integran las diferentes secciones con la que está compuesta la organización, con funciones asignadas (Robbins, 2009). En la tabla 12 y 13, los resultados inferenciales indican que existe correlación significativa dado valor p (0.019) con un R cuadrado (0.180) respectivamente alcanzados, lo que permite inferir que la dimensión y la variable son dependientes. En la tabla 5, los resultados descriptivos de la dimensión trabajo en equipo de los docentes presentan una tendencia positiva (90%) en el nivel alto, por ello se puede inferir que los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles” se interrelacionan de manera cotidiana, permitiendo desarrollar las funciones de manera consensuada y amena, con motivación, obteniendo los propósitos planteados en la institución. Estos resultados no concuerdan con el estudio realizado por Tanta (2017) donde reporta que sólo el 13.3% de los docentes manifiestan que el trabajo en equipo alcanza un nivel alto.

En relación al objetivo general: Determinar la influencia entre relaciones humanas y el trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”. Los referentes teóricos hacen referencia a relaciones humanas como el medio para cumplir con las finalidades de la empresa, siempre y cuando éstas se identifiquen con el bien común expresado a través del compañerismo, teniendo como finalidad el desarrollo y perfeccionamiento humano utilizando la comunicación eficaz (Soria, 2002). Así también, en relación al trabajo cooperativo la revisión teórica define esta variable como el cúmulo de instrucciones o

adiestramiento para ser utilizados en equipo, así como las habilidades comunicativas para promover el desarrollo de capacidades mixtas de aprendizaje, aceptación del otro promoviendo las expresiones emocionales, que conlleven al desarrollo personal y social (Johnson, 1993). En la tabla 6 y 7, los resultados inferenciales indican que no existe correlación significativa dado valor p (0.171) y R cuadrado (0.066) respectivamente alcanzados, lo que permite inferir que las variables son independientes. En la tabla 2, los resultados descriptivos de la variable relaciones humanas de los docentes presentan una tendencia positiva (93.33%) en el nivel alto, por ello, se puede inferir que los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles” demuestran práctica de buen compañerismo, comunicación eficaz y trabajo en equipo. En relación a los resultados descriptivos de la variable trabajo cooperativo, la tendencia que se presenta es positiva (100%) en un nivel alto, de lo cual se infiere que en la institución los docentes han desarrollado habilidades comunicativas, aceptación a sus colegas, así como manejo de expresión de emociones. Estos resultados se alejan del estudio realizado por Mendoza (2018) quien concluye que sólo el 20% de los docentes cataloga las relaciones humanas como buenas.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, evidencian un nivel alto (83.33%) en la dimensión compañerismo y un nivel alto (100%) en la dimensión trabajo cooperativo (tabla 3), lo que indica que en la escuela se realiza un trabajo cooperativo en el marco de un clima de compañerismo, reflejado en acciones de respeto y confianza. De igual forma las tablas 8 y 9 han demostrado que no existe relación significativa entre el compañerismo y el trabajo cooperativo (sig. 0.266 y rho 0.044).

6.2. Los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, evidencian un nivel adecuado (83.33%) en la dimensión comunicación eficaz y un nivel alto (100%) en la dimensión trabajo cooperativo (tabla 4), lo que indica que en la escuela se realiza un buen trabajo cooperativo, basado en una comunicación eficaz entre docentes y directivos, generando gestión de calidad y por ende bienestar en la institución. Así también, las tablas 10 y 11 han demostrado que no existe relación significativa entre la comunicación eficaz y el trabajo cooperativo (sig. 0.553 y rho 0.013).

6.3. Los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, evidencian un nivel alto (90%) en la dimensión trabajo en equipo y un nivel alto (100%) en la dimensión trabajo cooperativo (tabla 5), lo que indica que en la escuela se promueve el trabajo cooperativo, el cual se evidencia a través de las interrelaciones cotidianas de los docentes, permitiendo desarrollar las funciones de manera consensuada y amena, con motivación, obteniendo los propósitos planteados en la institución. Además, las tablas y 12 y 13 han demostrado que no existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el trabajo cooperativo, aunque con débil influencia (sig. 0.019 y rho 0.180).

6.4. Los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, evidencian un nivel alto (93.33%) en la variable relaciones humanas y un nivel alto (100%) en la dimensión trabajo cooperativo (tabla 2), lo que indica que en la escuela se evidencian prácticas de buen compañerismo, comunicación eficaz y trabajo en equipo, así como uso de habilidades comunicativas, aceptación entre colegas y manejo emocional. De igual forma las tablas 6 y 7 han demostrado que no existe relación significativa entre las variables relaciones humanas y trabajo cooperativo (sig. 0.171 y rho 0.066).

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los directivos y docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, continuar promoviendo el compañerismo que se evidencia en la institución, por cuanto Robbins (2009) sostiene que ser un buen compañero en el centro de labores, nos orienta a cumplir ciertas condiciones que se deben evidenciar en el desarrollo de la práctica laboral en la institución, considerando los altos niveles de compañerismo evidenciados en la escuela.
- Se recomienda a los directivos y docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, seguir trabando estrategias que promuevan la comunicación eficaz en la institución, por cuanto Cabrera (2004) menciona que una comunicación eficaz promueve una gestión de calidad y por ende el bienestar de la institución, considerando los altos niveles de comunicación eficaz evidenciados en la escuela.
- Se recomienda a los directivos y docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, reconozcan el trabajo en equipo que se evidencia en la institución con la finalidad de sostenerlo en el tiempo, por cuanto Robbins (2009) señala que el trabajo en grupo es muy significativo en las instituciones, pues, los sujetos se interrelacionan de manera cotidiana, permitiendo desarrollar las funciones de manera amena, con motivación permitiéndose obtener los propósitos planteados, considerando los altos niveles de trabajo en equipo evidenciados en la escuela.
- Se recomienda a los directivos y docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, sistematizar las estrategias que se vienen desarrollando en la institución y que promueven que las relaciones humanas y el trabajo cooperativo evidencien altos niveles, con la finalidad de continuar implementándolas a futuro, por cuanto Gagliano (2012), señala que en el aspecto laboral, la relación humana genera que los sujetos logren los propósitos que se les destinan y paralelamente sus objetivos personales y Owens (1992) sostiene que para conseguir que las organizaciones logren con sus propósitos, todo el personal debe desarrollar capacidades de diálogo entre ellos, decidir en grupo, planificar y dar a conocer las ideas y prácticas, entre otras acciones.

REFERENCIAS

- Aguilar, E. (2016). "trabajo en equipo y clima organizacional. Universidad Rafael Landívar. Guatemala
- Alfiz, I. (1997). El Proyecto Educativo Institucional. Argentina: Aique.
- Amitai, E. (1965) Organizaciones modernas. México. Unión Tipográfica Editorial Hispano Americana.
- Antúñez, S. (1998). Claves para la organización de centros escolares. España: Horsori
- Belbin, A. (1970). Roles de equipo Belbin. Recuperado de <https://www.fundaciocreativacio.org/es/blog/el-blog-creativador/los-roles-de-equipo-belbin/>
- Boada, J., Diego, R. D., Llanos, E. D. y Vigil, A. (2011). Versión breve en español del Team Climate Inventory (TCI-14): Desarrollo y propiedades psicométricas. Psicothema, 23, 308-313.
- Bonals, J. (1996). El trabajo en equipo del profesorado. España: Graó
- Bonavia, T., Molina, G. y Puchol, A. (2015). Validez estructural de un cuestionario para medir comportamientos eficaces en los equipos de trabajo. Anales de Psicología, 31(2), 667-676
- Buchloz, H. & Roth, W. (1992) Fundamentos de dirección y administración de empresas. España: Editorial McGraw-Hill.
- Cabrera, M. (2004) La comunicación y administración de conflicto. Editorial Grambs-Lima-Perú 1ª edición
- Chiavenato, A. (1999) Introducción a la Teoría General de la Administración. Colombia. Edit. Campus.
- Collazos, A. (1999). Aprendizaje Colaborativo: un cambio en el rol del profesor. Recuperado de <http://www.dcc.uchile.cl/~luguerre/papers/CESC-01.pdf>
- Dalton, M. Hoyle D. y Watts, M. (2007) Relaciones Humanas. México. Editorial Thomson. Tercera Edición
- Delarue, A, Van Hootehem G, Procter S. y BurrIDGE M. (2008). Teamworking and organizational performance: a review of survey-based research. International Journal of Management Reviews, 10, 2:127.

- Dioses, M. (2017) *Relaciones interpersonales y su influencia en el desempeño docente en la I.E. N° 20508 "San Francisco de Asís", la Quinta-Marcavelica, 2017* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Dubrin A. (2008) *Relaciones Humanas Comportamiento Humano en el Trabajo*. México. Editorial Pearson Educación. Novena Edición
- Fainstein, H. y Sánchez, J. (2006). Expectativas y viabilidad del trabajo en equipo. In: SÁNCHEZ, José Pérez (Org.). *Fundamentos de trabajo en equipo para equipos de trabajo*. Madrid: McGraw-Hill
- Gagliano F. (2012). Las relaciones humanas en la empresa. Recuperado desde: https://nanopdf.com/download/1-las-relaciones-humanas-en-la-empresa_pdf
- Gaither, N. y García S. (2000) *Administración de producción y operaciones*. 8va. Edición. México. International Thomson Editores, S.A.
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad* (3ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Harris, P. (2001). *20 instrumentos de diagnóstico para la nueva empresa*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Mc. Graw Hill. México
- Hitt, G. (2013) *Manual de Recursos Humanos*. Barcelona: UOC
- Jaramillo. M. (2006). *Enfoque humanístico de la administración*. Venezuela. Recuperado de <http://www.umc.edu.ve/umc/opsu/contenidos/milagros/Unidades/Unidad%20III/Guia/G>
- Johnson, M. (1993): *Cooperative learning increasing*. Washington D. C., College Faculty, ERIC Digest.
- Kaplún, M. (1998). *Una pedagogía de la comunicación*. Madrid: Ediciones de la Torre.
- Katzenbach, J. R. y Smith, D. K. (2007). La disciplina de los equipos. In: Katzenbach, J. R. (Org.). *El trabajo en equipo: ventajas y dificultades*. Buenos Aires: Granica.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1999). *Administración, una perspectiva global*. México: 11ª Editorial McGraw-Hill. XI Edición.

- Martín, M. (1996). Organización y Planificación Integral de Centros.
Madrid: Escuela Española.
- Marzano, R. (2000). Lo que funciona en la enseñanza en el aula, Mcrel, EE. UU.
Capítulo 7. Aprendizaje cooperativo
- Mendoza, H. (2018). *Relaciones humanas en el ámbito laboral y gestión pedagógica en las instituciones educativas del nivel primario en la localidad de Huancavelica* (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.
- Navarro, P. (2007). Ética y perfil profesional Editorial MVFenix E.I.R.L. Lima-Perú
Primera Edición
- Oropeza, W. (2013.). Grupo101 Trabajo en equipo. Obtenido de
<https://grupo101trabequipo.wikispaces.com/Formacion+de+Equipos>
- Owens, R. G. (1992). La Escuela como organización. México: Santillana.
- Palomo, M. (2011). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo (7ª ed.). Madrid: ESIC
- Peñafiel, E. y Serrano, C. (2010). Habilidades sociales. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=zpU4DhVHTJIC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Pérez, R. (2016) *El trabajo colaborativo docente en el aprendizaje estratégico de los estudiantes de la Unidad Educativa Pedro Fermín Cevallos* (Tesis de maestría). Universidad técnica de Ambato, Ecuador.
- Porras, L. (2005). Ética profesional, Relaciones Humanas Publicas y Laborales.
Edit. LIMUSA pag. 108
- Portel, A. (1995). Relaciones Humanas. Editorial San Juan. Buenos Aires Argentina pag. 10
- Petrovisky, A. V. (1986) Psychology of personality. In A. V. Petrovisky (Ed) General psychology, Moscow; Higher Education Press.
- Prendas, L. (2019). El valor de las relaciones humanas en el ámbito laboral. Recuperado de <https://semanariouniversidad.com/opinion/el-valor-de-las-relaciones-humanas-en-el-ambito-laboral/>
- Robbins, S. (2009) Comportamiento Organizacional. México. Editorial Pearson Education. Décimo Tercera Edición

- Ruano, K. (2004). La influencia de la expresión corporal sobre las emociones: un estudio experimental. Recuperado de http://oa.upm.es/451/1/KIKI_RUANO_ARRIAGA.pdf
- Shanahan, C., Best, C., Finch, M. y Sutton, C. (2007). Measurement of the behavioural, cognitive, and motivational factors underlying team performance. Victoria, Australia: Air Operations Division, Defence Science and Technology Organisation
- Soria, V. (2004). Relaciones Humanas. México. Segunda edición. Edit. Limusa.
- Soria, V. (2002) Relaciones Humanas: Curso de Comportamiento en la Organización. México. Edit. LIMUSA.
- Tanta, S. (2017) *Trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Terán, M. (2015). Las relaciones humanas. Recuperado de <https://www.eldiario.ec/noticias-manabi-ecuador/255715-las-relaciones-humanas/>
- Vásquez, J. (2017) *Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la institución educativa N° 80382 Carlos Alberto Olivares. Chepén -2017* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Vivas, M. (2003). La educación emocional: conceptos fundamentales. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de la variable “1”

Cuestionario relaciones humanas

Estimados docentes, el presente cuestionario es para conocer aspectos sobre las relaciones humanas en la escuela “Judith Acuña de Robles”. Se solicita marcar la respuesta de acuerdo a la manera como usted lo percibe. La información que nos proporcione será útil para un estudio que se está realizando. Su aporte solo será encomendado para los fines de la investigación y será tratada con mucha cautela y confidencialidad.

Instrucciones: Lea con mucha atención y marque con un aspa (x) los ítems que corresponde según sea su caso.

Criterios: Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)

Dimensión 1. Compañerismo				
Nº	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
1.	Los docentes ponen en práctica las normas de convivencia de la escuela			
2.	Los docentes se comunican de forma asertiva con sus colegas			
3.	Los docentes identifican sus propias emociones canalizándolas adecuadamente en sus relaciones con sus colegas			
4.	Los docentes identifican emociones en sus colegas y las canaliza de manera pertinente			
5.	Los docentes reconocen y felicitan el trabajo realizado por sus colegas			
6.	Existe en la escuela un sistema de motivación al trabajo de los docentes			
7.	Los docentes participan en las acciones de ayuda de sus colegas que afrontan problemas diversos			
8.	Entre docentes se evidencia apoyo al trabajo que realizan sus colegas			
9.	Los docentes indagan por la ausencia de sus colegas en el trabajo			
10.	Los docentes se identifican con los problemas que afrontan sus colegas			
Dimensión 2. Comunicación eficaz		Siempre	A veces	Nunca
11.	Los docentes tienen conocimiento de los estímulos que les brinda la escuela por sus buenas prácticas			

12.	Los docentes tienen conocimiento de las sanciones establecidas en relación a las faltas cometidas.			
13.	Los acuerdos tomados en la escuela se hacen con la participación del personal docente			
14.	Los acuerdos que se toman en la escuela son en beneficio de la institución			
15.	Los docentes hacen uso de canales de comunicación efectivos cuando quieren expresarse			
16.	Los docentes se comunican de manera asertiva al interactuar con sus colegas			
17.	Los docentes muestran tolerancia y respetan las decisiones que se toman en asambleas.			
18.	Los docentes escuchan con atención cuando están en uso de la palabra sus colegas			
19.	Los docentes no interrumpen la comunicación verbal de sus colegas			
Dimensión 3. Trabajo en equipo		Siempre	A veces	Nunca
20.	Los docentes participan de reuniones colegiadas para determinar su trabajo académico			
21.	Las decisiones en relación a trabajo académico han sido determinadas en reuniones de grupo			
22.	Los objetivos institucionales, se han determinado por consenso con todo el personal			
23.	En los equipos de trabajo docente se vive un clima favorable			
24.	Los equipos de trabajo coordinan de manera efectiva las acciones a realizar			
25.	En la escuela se evidencia un espíritu de ayuda mutua entre los docentes			
26.	Los docentes asumen con responsabilidad las tareas asignadas en los grupos de trabajo			

Anexo 2: Ficha técnica de la variable 1

Ficha técnica para el instrumento

Cuestionario relaciones humanas

- **Datos informativos:**

.1.	Denominación	:	Encuesta
.2.	Tipo de Instrumento	:	Cuestionario
.3.	Institución	:	Judith Acuña de Robles
.4.	Fecha de Aplicación	:	17 de junio 2020
.5.	Autora	:	Lcda. Carranza Jiménez Jadira Aracelly
.6.	Medición	:	Variable Relaciones humanas
.7.	Administración	:	Docentes
.8.	Tiempo de Aplicación	:	30 min. Aprox.
.9.	Forma de Aplicación	:	Individual o grupal.

- **Objetivo:**

Medir el nivel de relaciones humanas en los docentes de la escuela Judith Acuña de Robles

- **Dimensiones específicas a evaluarse:**

- Compañerismo
- Comunicación eficaz
- Trabajo en equipo

- **Instrucciones:**

1. El cuestionario consta de 26 ítems: Compañerismo (10), comunicación eficaz (9) y trabajo en equipo (7).
2. Se han establecido tres niveles para describir las dimensiones investigadas: Adecuadas, poco adecuadas, inadecuadas.
3. Si consideramos el sistema de calificación del cuestionario, tenemos que cada ítem (pregunta) tiene un valor de:

Siempre	A veces	Nunca
3 puntos	2 puntos	1 puntos

4. El resultado final es la suma de las tres dimensiones haciendo un total de 78 puntos.

Materiales:

Cuestionario, lápices y borrador.

Evaluación:

a. Nivel para cada una de las dimensiones:

El puntaje parcial, se obtendrá sumando las puntuaciones de los ítems y de esta manera se obtendrá el nivel de la dimensión.

- **Compañerismo**

Nivel alto	21 - 30
Nivel medio	11 - 20
Nivel bajo	01 – 10

- **Comunicación eficaz**

Nivel alto	19 - 27
Nivel medio	10 - 18
Nivel bajo	01 -09

- **Trabajo en equipo**

Nivel alto	15 - 21
Nivel medio	08 - 14
Nivel bajo	01 –07

b. Nivel de relaciones humanas

Nivel alto	53 - 78
Nivel medio	27 - 52
Nivel bajo	01 - 26

Relaciones humanas

N°	Compañerismo										Sub total	Comunicación eficaz									Sub total	Trabajo en equipo								Sub total	TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11	12	13	14	15	16	17	18	19		20	21	22	23	24	25	26			
1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	2	3	3	3	3	3	20	71
2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	26	3	2	2	3	2	2	3	2	3	22	3	2	3	3	2	2	2	17	65
3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	25	3	2	3	3	2	3	3	3	3	25	2	2	2	3	3	3	3	18	68
4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	28	2	2	2	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	2	2	3	3	18	70
5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	27	2	2	3	2	2	3	3	3	1	21	3	2	3	3	2	3	3	19	67
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	2	20	77
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	1	3	3	3	3	3	3	19	75
8	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	19	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19	3	2	2	2	3	2	3	17	55
9	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	26	3	3	3	3	2	3	3	1	2	23	3	3	3	3	3	3	3	21	70
10	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	27	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25	3	3	3	2	3	3	3	20	72
11	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	24	2	3	3	3	2	3	3	3	3	25	2	2	2	3	3	3	3	18	67
12	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	24	2	3	3	3	3	2	3	3	2	24	3	2	2	3	2	3	2	17	65
13	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	3	3	3	2	3	3	2	19	73
14	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	15	1	2	2	3	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	3	15	48
15	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	25	2	3	3	3	3	3	3	3	2	25	2	2	3	3	2	2	2	16	66
16	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	25	1	3	3	3	2	3	3	2	3	23	3	3	3	2	3	3	3	20	68
17	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	28	2	2	3	2	2	3	3	2	2	21	3	3	3	2	3	2	3	19	68
18	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	24	1	2	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	3	3	3	2	3	20	67
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	3	2	3	3	3	20	76
20	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	22	2	3	2	3	2	3	2	2	3	22	2	2	3	3	3	3	3	19	63
21	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	25	2	3	3	3	3	2	3	3	3	25	3	3	2	3	3	2	3	19	69
22	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	25	2	3	3	3	3	3	2	3	3	25	3	3	3	3	3	2	2	19	69
23	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	25	3	3	2	3	3	3	3	3	2	25	2	3	3	2	3	3	2	18	68
24	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	24	2	2	3	3	3	3	3	3	3	25	2	2	3	2	3	2	2	16	65
25	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	2	2	3	2	3	3	3	2	22	2	2	2	3	3	3	3	18	63
26	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	24	2	2	3	2	2	2	3	2	2	20	3	2	2	3	3	2	3	18	62
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	2	3	2	2	24	3	3	3	3	3	2	3	20	74
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	3	3	3	3	3	3	20	77
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	21	78
30	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28	3	3	2	2	3	3	2	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	21	73

Anexo 4: Estadístico de fiabilidad de la variable 1

Confiabilidad de los instrumentos

Escala: all variables

Relaciones humanas

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	6	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	6	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	26

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento- total, corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
<i>p1</i>	54,83	207,767	,570	,982
<i>p2</i>	54,83	206,567	,648	,981
<i>p3</i>	55,00	204,000	,868	,981
<i>p4</i>	55,00	204,000	,868	,981
<i>p5</i>	55,17	206,167	,916	,981
<i>p6</i>	55,17	206,167	,916	,981
<i>p7</i>	55,17	206,167	,916	,981
<i>p8</i>	55,17	206,167	,916	,981
<i>p9</i>	55,17	206,167	,916	,981
<i>p10</i>	55,17	206,167	,916	,981
<i>p11</i>	55,17	206,167	,916	,981
<i>p12</i>	55,17	206,167	,916	,981
<i>p13</i>	55,00	204,000	,868	,981
<i>p14</i>	55,00	204,000	,868	,981
<i>p15</i>	55,33	217,067	,000	,982
<i>p16</i>	55,33	217,067	,000	,982
<i>p17</i>	55,17	214,967	,161	,982
<i>p18</i>	55,00	204,000	,868	,981
<i>p19</i>	55,00	204,000	,868	,981
<i>p20</i>	55,00	204,000	,868	,981
<i>p21</i>	55,17	206,167	,916	,981
<i>p22</i>	55,33	217,067	,000	,982
<i>p23</i>	55,33	217,067	,000	,982
<i>p24</i>	55,17	220,167	-,270	,983
<i>p25</i>	55,33	217,067	,000	,982
<i>p26</i>	55,33	217,067	,000	,982

Anexo 5: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable 1

Título de la tesis: Relaciones humanas y su influencia en el trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador 2020

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones		
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre los ítems y la opción de respuesta				
							Si	NO	Si	NO	Si	NO	Si	NO			
Relaciones humanas	Compañerismo	Respeto a las normas de convivencia institucional.	1. Los docentes ponen en práctica las normas de convivencia de la escuela				X				X		X				
			2. Los docentes se comunican de forma asertiva con sus colegas						X		X		X				
		Control emocional entre los docentes	3. Los docentes identifican sus propias emociones canalizándolas adecuadamente en sus relaciones con sus colegas								X		X				
			4. Los docentes identifican emociones en sus colegas y las canaliza de manera pertinente						X		X		X				
		Motivación hacia el logro de metas	5. Los docentes reconocen y felicitan el trabajo realizado por sus colegas							X		X		X			
			6. Existe en la escuela un sistema de motivación al trabajo de los docentes								X		X				
		Solidaridad entre docentes	7. Los docentes participan en las acciones de ayuda de sus colegas que afrontan problemas diversos							X		X		X			
			8. Entre docentes se evidencia apoyo al trabajo que realizan sus colegas									X		X			
		Apoyo a docente con problemas	9. Los docentes indagan por la ausencia de sus colegas en el trabajo									X		X			
			10. Los docentes se identifican con los problemas que afrontan sus colegas							X		X		X			

	Comunicación eficaz	Coordinación de normas de trabajo: Estimulo y sanciones.	11. Los docentes tienen conocimiento de los estímulos que les brinda la escuela por sus buenas prácticas				X				X		X		
			12. Los docentes tienen conocimiento de las sanciones establecidas en relación a las faltas cometidas						X		X		X		
		Toma de acuerdos por consenso	13. Los acuerdos tomados en la escuela se hacen con la participación del personal docente.								X		X		
			14. Los acuerdos que se toman en la escuela es en beneficio de la institución.						X		X		X		
		Comunicación efectiva	15. Los docentes hacen uso de canales de comunicación efectivos cuando quieren expresarse								X		X		
			16. Los docentes se comunican de manera asertiva al interactuar con sus colegas						X		X		X		
		Tolerancia a las diferencias de opiniones	17. Los docentes muestran tolerancia y respetan las decisiones que se toman en asambleas.						X		X		X		
		Capacidad de escuchar efectiva.	18. Los docentes escuchan con atención cuando están en uso de la palabra sus colegas								X		X		
			19. Los docentes no interrumpen la comunicación verbal de sus colegas				X		X		X		X		
	Trabajo en equipo	Coordinación de funciones académicas.	20. Los docentes participan de reuniones colegiadas para determinar su trabajo académico								X		X		
			21. Las decisiones en relación a trabajo académico han sido determinadas en reuniones de grupo						X		X		X		
		Determinación de objetivos comunes	22. Los objetivos institucionales, se han determinado por consenso con todo el personal						X		X		X		

		Armonía en los equipos de trabajo	23. En los equipos de trabajo docente se vive un clima favorable							X		X		
			24. Los equipos de trabajo coordinan de manera efectiva las acciones a realizar						X		X		X	
		Espíritu colectivista entre docentes	25. En la escuela se evidencia un espíritu de ayuda mutua entre los docentes						X		X		X	
		Responsabilidad con los compromisos asumidos.	26. Los docentes asumen con responsabilidad las tareas asignadas en los grupos de trabajo						X		X		X	



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

Matriz de validación de instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre relaciones humanas

Objetivo: Valorar el instrumento para medir relaciones humanas de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”.

Dirigido a: Docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles

Apellidos y nombres del evaluador: Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides Tamariz

Grado académico del evaluador: Doctor

Valoración:

Muy bueno	Bueno	Regular

.....
Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							Si	NO	Si	NO	Si	NO	Si	NO	
Relaciones humanas	Compañerismo	Respeto a las normas de convivencia institucional.	27. Los docentes ponen en práctica las normas de convivencia de la escuela				x		x		x		x		
			28. Los docentes se comunican de forma asertiva con sus colegas								x		x		
		Control emocional entre los docentes	29. Los docentes identifican sus propias emociones canalizándolas adecuadamente en sus relaciones con sus colegas						x		x		x		
			30. Los docentes identifican emociones en sus colegas y las canaliza de manera pertinente								x		x		
		Motivación hacia el logro de metas	31. Los docentes reconocen y felicitan el trabajo realizado por sus colegas						x		x		x		
			32. Existe en la escuela un sistema de motivación al trabajo de los docentes								x		x		
		Solidaridad entre docentes	33. Los docentes participan en las acciones de ayuda de sus colegas que afrontan problemas diversos						x		x		x		
			34. Entre docentes se evidencia apoyo al trabajo que realizan sus colegas								x		x		
		Apoyo a docente con problemas	35. Los docentes indagan por la ausencia de sus colegas en el trabajo						x		x		x		
			36. Los docentes se identifican con los problemas que afrontan sus colegas								x		x		

	Comunicación eficaz	Coordinación de normas de trabajo: Estimulo y sanciones.	37. Los docentes tienen conocimiento de los estímulos que les brinda la escuela por sus buenas prácticas				x		x		x		x		
			38. Los docentes tienen conocimiento de las sanciones establecidas en relación a las faltas cometidas								x		x		
		Toma de acuerdos por consenso	39. Los acuerdos tomados en la escuela se hacen con la participación del personal docente.						x		x		x		
			40. Los acuerdos que se toman en la escuela es en beneficio de la institución.								x		x		
		Comunicación efectiva	41. Los docentes hacen uso de canales de comunicación efectivos cuando quieren expresarse						x		x		x		
			42. Los docentes se comunican de manera asertiva al interactuar con sus colegas								x		x		
		Tolerancia a las diferencias de opiniones	43. Los docentes muestran tolerancia y respetan las decisiones que se toman en asambleas.						x		x		x		
		Capacidad de escuchar efectiva.	44. Los docentes escuchan con atención cuando están en uso de la palabra sus colegas						x		x		x		
			45. Los docentes no interrumpen la comunicación verbal de sus colegas								x		x		
	Trabajo en equipo	Coordinación de funciones académicas.	46. Los docentes participan de reuniones colegiadas para determinar su trabajo académico				x		x		x		x		
			47. Las decisiones en relación a trabajo académico han sido determinadas en reuniones de grupo								x		x		
		Determinación de objetivos comunes	48. Los objetivos institucionales, se han determinado por consenso con todo el personal						x		x		x		

		Armonía en los equipos de trabajo	49. En los equipos de trabajo docente se vive un clima favorable						x		x		x		
			50. Los equipos de trabajo coordinan de manera efectiva las acciones a realizar								x		x		
		Espíritu colectivista entre docentes	51. En la escuela se evidencia un espíritu de ayuda mutua entre los docentes						x		x		x		
		Responsabilidad con los compromisos asumidos.	52. Los docentes asumen con responsabilidad las tareas asignadas en los grupos de trabajo						x		x		x		



Dr. José Wenceslao Menacho Alvarado
Evaluador

Matriz de validación de instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre relaciones humanas

Objetivo: Conocer el nivel de relaciones humanas de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador 2020

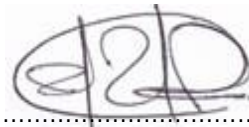
Dirigido a: Docentes

Apellidos y nombres del evaluador: Menacho Alvarado José Wenceslao

Grado académico del evaluador: Doctor

Valoración:

Muy bueno	Bueno	Regular



.....
Dr. José Wenceslao Menacho Alvarado
Evaluador

			62. Los docentes se identifican con los problemas que afrontan sus colegas								x		x		
	Comunicación eficaz	Coordinación de normas de trabajo: Estimulo y sanciones.	63. Los docentes tienen conocimiento de los estímulos que les brinda la escuela por sus buenas prácticas						x		x		x		
			64. Los docentes tienen conocimiento de las sanciones establecidas en relación a las faltas cometidas								x		x		
		Toma de acuerdos por consenso	65. Los acuerdos tomados en la escuela se hacen con la participación del personal docente.						x		x		x		
			66. Los acuerdos que se toman en la escuela son en beneficio de la institución.								x		x		
		Comunicación efectiva	67. Los docentes hacen uso de canales de comunicación efectivos cuando quieren expresarse					x	x		x		x		
			68. Los docentes se comunican de manera asertiva al interactuar con sus colegas								x		x		
		Tolerancia a las diferencias de opiniones	69. Los docentes muestran tolerancia y respetan las decisiones que se toman en asambleas.						x		x		x		
		Capacidad de escuchar efectiva.	70. Los docentes escuchan con atención cuando están en uso de la palabra sus colegas						x		x		x		
			71. Los docentes no interrumpen la comunicación verbal de sus colegas								x		x		
	Trabajo en equipo	Coordinación de funciones académicas.	72. Los docentes participan de reuniones colegiadas para determinar su trabajo académico					x	x		x		x		
			73. Las decisiones en relación a trabajo académico han sido determinadas en reuniones de grupo								x		x		

		Determinación de objetivos comunes	74. Los objetivos institucionales, se han determinado por consenso con todo el personal						x		x		x		
		Armonía en los equipos de trabajo	75. En los equipos de trabajo docente se vive un clima favorable						x		x		x		
			76. Los equipos de trabajo coordinan de manera efectiva las acciones a realizar								x		x		
		Espíritu colectivista entre docentes	77. En la escuela se evidencia un espíritu de ayuda mutua entre los docentes						x		x		x		
		Responsabilidad con los compromisos asumidos.	78. Los docentes asumen con responsabilidad las tareas asignadas en los grupos de trabajo						x		x		x		



Msc. Diana Maribel Arias Solano
Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre relaciones humanas

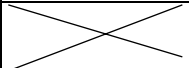
Objetivo: Conocer el nivel de relaciones humanas de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador 2020

Dirigido a: Docentes

Apellidos y nombres del evaluador: Diana Maribel Arias Solano

Grado académico del evaluador: Magister en Gerencia Educativa

Valoración:

Muy bueno	Bueno	Regular
		



.....
Msc.Diana Maribel Arias Solano
Evaluador

Anexo 6: Instrumento de la variable 2

Cuestionario trabajo cooperativo

Estimados docentes, el presente cuestionario es para conocer aspectos relacionados con el trabajo cooperativo en la escuela “Judith Acuña de Robles”. Se solicita marcar la respuesta de acuerdo a la manera como usted lo percibe. La información que nos proporcione será útil para un estudio que se está realizando. Su aporte solo será encomendado para los fines de la investigación y será tratada con mucha cautela y confidencialidad.

Instrucciones: Lea con mucha atención y marque con un aspa (x) los ítems que corresponde según sea su caso.

Criterios: Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)

Dimensión 1. Habilidades comunicativas		Siempre	A veces	Nunca
N°	Ítems			
1	En reuniones con mis colegas me comunico de manera razonable escuchando al resto cuando corresponde			
2	Tenga capacidad de generar ideas y argumentar mi discurso cuando me comunico con otras personas en la escuela			
3	Cuando me comunico argumento mi discurso de tal manera que puedo convencer a los otros haciendo prevalecer mis ideas			
4	Frente a indecisiones que se presentan en las reuniones de la escuela, tengo la capacidad de proponer nuevas ideas de forma práctica			
5	Cada vez que me comunico con otras personas lo hago utilizando un lenguaje propio de mi profesión			
6	Cuando me expreso frente a otras personas, mi tono de voz es adecuado de tal manera que me dejo escuchar con interés.			
7	Cuando me comunico en las reuniones, las ideas que expreso tienen sustento para convencer a los otros.			
8	En las ocasiones que me comunico con otras personas logro obtener atención para que escuchen mi discurso			
9	Las ideas que apporto en las reuniones están direccionadas a brindar sugerencias tratando de encontrar solución a los conflictos			
10	En reuniones que buscan dar solución a los problemas, mi mensaje está dirigido a brindar aportes eficaces de solución			

11	Cuando me comunico con otras personas de la escuela me expreso con un mensaje claro y conciso			
12	Las respuestas que doy al comunicarme con otras personas de la escuela, tienen un carácter franco y abierto			
Dimensión 2. Aceptación		Siempre	A veces	Nunca
13	Motivo a mis colegas para que se expresen con libertad en el grupo de trabajo			
14	En reuniones de trabajo colegiado brindo a mis colegas estrategias para que canalicen sus emociones			
15	En reuniones de trabajo coordino con mis colegas para que participen dando sus opiniones			
16	En las reuniones promuevo que mis colegas expresen sus ideas antes de actuar			
17	En el trabajo a nivel de grupo comprendo los comportamientos de mis colegas			
18	Coordino con mis colegas cuando tienen dificultades			
19	En reuniones de trabajo con mis colegas demuestro tolerancia			
20	En reuniones de trabajo colegiado me muestro cálido y amable			
21	Aporto en la solución de conflictos a nivel del grupo			
22	Si otros miembros del grupo se enfadan o se molestan, me muestro empático			
23	Estoy abierto a las ideas de los demás; busco nuevas maneras de resolver los problemas			
24	Escucho activamente e intento utilizar las ideas expresadas por otros miembros del grupo			
25	Estoy dispuesto a llegar a un compromiso o cambiar			
Dimensión 3. Expresión emocional		Siempre	A veces	Nunca
26	En reuniones de trabajo se canalizar mis sentimientos sin perjudicar al grupo			
27	Controlo mis acciones aun cuando las cosas no me salen de acuerdo lo planificado			
28	Si no logro los objetivos planteados, reformulo mis actividades			
29	Soy perseverante con lo que programo alcanzar			
30	Detecto rápidamente cuando me gusta o disgusta lo que dicen los demás.			
31	Me gusta ser competitivo y estar un paso delante del resto			
32	Retomo los procedimientos cuando las cosas no me salen bien			

Anexo 7: Ficha técnica de la variable “2”

Ficha técnica para el instrumento

Cuestionario trabajo cooperativo

- **Datos informativos:**

.1.	Denominación	:	Encuesta
.2.	Tipo de Instrumento	:	Cuestionario
.3.	Institución	:	Judith Acuña de Robles
.4.	Fecha de Aplicación	:	17 de junio 2020
.5.	Autora	:	Lcda. Carranza Jiménez Jadira Aracelly
.6.	Medición	:	Variable Trabajo cooperativo
.7.	Administración	:	Docentes
.8.	Tiempo de Aplicación	:	30 min. Aprox.
.9.	Forma de Aplicación	:	Individual o grupal.

- **Objetivo:**

Medir el nivel de trabajo cooperativo en los docentes de la escuela Judith Acuña de Robles

- **Dimensiones específicas a evaluarse:**

- Habilidades comunicativas
- Aceptación
- Expresión emocional

- **Instrucciones:**

1. El cuestionario consta de 32 ítems: Habilidades comunicativas (12), Aceptación (13) y Expresión emocional (7).
2. Se han establecido tres niveles para describir las dimensiones investigadas: Alto, medio y bajo.
3. Si consideramos el sistema de calificación del cuestionario, tenemos que cada ítem (pregunta) tiene un valor de:

Siempre	A veces	Nunca
3 puntos	2 puntos	1 puntos

5. El resultado final es la suma de las tres dimensiones haciendo un total de 96 puntos.

Materiales:

Cuestionario, lápices y borrador.

Evaluación:

a. Nivel para cada una de las dimensiones:

El puntaje parcial, se obtendrá sumando las puntuaciones de los ítems y de esta manera se obtendrá el nivel de la dimensión.

- **Habilidades comunicativas**

Nivel alto	25 - 36
Nivel medio	13 - 24
Nivel bajo	01 – 12

- **Aceptación**

Nivel alto	27 - 39
Nivel medio	14 - 20
Nivel bajo	01 –13

Expresión emocional

Nivel alto	15 - 21
Nivel medio	08 - 14
Nivel bajo	01 –07

b. Nivel de trabajo cooperativo

Nivel alto	65 - 96
Nivel medio	33 - 64
Nivel bajo	01 - 32

Anexo 8: base de datos de la variable: Trabajo cooperativo

N°	Habilidades comunicativas												Sub total	Aceptación												Sub total	Expresión emocional								Sub total	TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		25	26	27	28	29	30	31	32			
1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	34	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	35	3	3	2	3	2	2	2	17	86		
2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	30	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	3	32	3	3	2	3	2	3	3	19	81	
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	32	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	33	3	3	3	3	3	2	2	19	84	
4	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	31	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	1	3	19	86	
5	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	30	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	29	3	3	2	2	3	2	2	17	76	
6	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	30	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	33	3	2	2	2	2	3	2	16	79	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	34	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	38	3	3	3	3	3	3	3	21	93	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	38	3	3	3	3	2	2	2	18	92	
9	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3	3	3	3	3	3	3	21	92	
10	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	32	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	35	3	3	3	3	2	2	3	19	86	
11	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	34	2	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	34	3	3	3	3	2	1	2	17	85
12	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	30	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	33	3	3	3	3	2	2	3	19	82	
13	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	34	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	36	3	3	3	2	2	2	3	18	88
14	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	29	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	34	3	3	2	2	3	2	2	17	80	
15	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	32	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	34	3	2	3	3	3	3	3	20	86	
16	3	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	31	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	2	3	20	87	
17	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	32	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	33	3	3	3	2	3	2	3	19	84
18	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	32	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	37	3	3	3	3	3	3	2	20	89
19	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	34	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	36	3	3	3	3	3	2	3	20	90
20	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	31	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	37	3	3	3	3	3	1	2	18	86
21	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	32	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	35	3	3	2	3	3	2	2	18	85	
22	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	28	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	32	3	3	3	2	3	2	3	19	79	
23	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	29	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	33	2	2	2	2	2	2	3	15	92	
24	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	30	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	32	2	2	2	2	2	3	2	15	77	
25	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	31	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	31	2	2	3	3	3	3	3	19	81	
26	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	33	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35	2	3	3	2	3	3	3	19	87	
27	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	34	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	35	2	3	3	3	3	3	3	20	89	
28	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	33	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	37	2	3	3	2	3	3	3	19	89	
29	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	32	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	36	2	3	3	3	3	2	2	18	86	
30	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	33	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	37	3	3	3	2	3	2	2	18	88	

Anexo 9: Estadístico de fiabilidad de la variable "2"

Escala: all variables

Trabajo cooperativo Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	6	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	6	100,0

- a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,716	32

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
<i>p1</i>	56,00000	65,556	,211	,721
<i>p2</i>	56,10000	64,100	,044	,722
<i>p3</i>	56,00000	71,778	,583	,660
<i>p4</i>	55,80000	71,511	,515	,676
<i>p5</i>	56,10000	61,211	,634	,821
<i>p6</i>	55,90000	68,989	-,638	,788
<i>p7</i>	56,40000	66,933	,544	,654
<i>p8</i>	55,90000	63,433	,107	,763
<i>p9</i>	56,30000	64,678	,047	,683
<i>p10</i>	56,20000	53,289	,170	,787
<i>p11</i>	56,20000	62,178	,524	,618
<i>p12</i>	56,00000	66,889	,397	,876
<i>p13</i>	56,10000	68,100	,598	,734
<i>p14</i>	56,10000	62,100	,437	,714
<i>p15</i>	55,80000	64,178	,015	,710
<i>p16</i>	56,50000	62,722	,330	-,251 ^a
<i>p17</i>	56,30000	67,567	,486	,714
<i>p18</i>	55,90000	60,989	,686	,650
<i>p19</i>	56,30000	67,122	,617	,663
<i>p20</i>	56,00000	65,556	,207	,606
<i>p21</i>	56,10000	63,211	,211	,800
<i>p22</i>	55,50000	64,500	,028	,710
<i>p23</i>	56,00000	68,000	,545	,736
<i>p24</i>	55,70000	63,122	,438	,733
<i>p25</i>	56,30000	66,233	,331	,824
<i>p27</i>	55,90000	63,433	,107	,663
<i>p28</i>	56,80000	15,733	,306	,626
<i>p29</i>	55,80000	63,289	,071	,752
<i>p30</i>	56,20000	54,622	,059	,676
<i>p31</i>	55,80000	62,178	,379	,799
<i>p32</i>	55,80000	62,178	,379	,799

Anexo 10: Matriz de validación del instrumento de la variable “2”

Título de la tesis: Relaciones humanas y su influencia en el trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador 2020

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							Si	NO	Si	NO	Si	NO	Si	NO	
Relaciones humanas	Compañerismo	Respeto a las normas de convivencia institucional.	79. Los docentes ponen en práctica las normas de convivencia de la escuela				x		x		x		x		
			80. Los docentes se comunican de forma asertiva con sus colegas										x		x
		Control emocional entre los docentes	81. Los docentes identifican sus propias emociones canalizándolas adecuadamente en sus relaciones con sus colegas						x		x		x		
			82. Los docentes identifican emociones en sus colegas y las canaliza de manera pertinente												
		Motivación hacia el logro de metas	83. Los docentes reconocen y felicitan el trabajo realizado por sus colegas						x		x		x		
			84. Existe en la escuela un sistema de motivación al trabajo de los docentes												
		Solidaridad entre docentes	85. Los docentes participan en las acciones de ayuda de sus colegas que afrontan problemas diversos						x		x		x		
			86. Entre docentes se evidencia apoyo al trabajo que realizan sus colegas												

		Apoyo a docente con problemas	87. Los docentes indagan por la ausencia de sus colegas en el trabajo						x		x		x		
			88. Los docentes se identifican con los problemas que afrontan sus colegas								x		x		
	Comunicación eficaz	Coordinación de normas de trabajo: Estimulo y sanciones.	89. Los docentes tienen conocimiento de los estímulos que les brinda la escuela por sus buenas prácticas				x		x		x		x		
			90. Los docentes tienen conocimiento de las sanciones establecidas en relación a las faltas cometidas								x		x		
		Toma de acuerdos por consenso	91. Los acuerdos tomados en la escuela se hacen con la participación del personal docente.						x		x		x		
			92. Los acuerdos que se toman en la escuela es en beneficio de la institución.								x		x		
		Comunicación efectiva	93. Los docentes hacen uso de canales de comunicación efectivos cuando quieren expresarse						x		x		x		
			94. Los docentes se comunican de manera asertiva al interactuar con sus colegas								x		x		
		Tolerancia a las diferencias de opiniones	95. Los docentes muestran tolerancia y respetan las decisiones que se toman en asambleas.						x		x		x		
		Capacidad de escuchar efectiva.	96. Los docentes escuchan con atención cuando están en uso de la palabra sus colegas						x		x		x		
			97. Los docentes no interrumpen la comunicación verbal de sus colegas								x		x		
	Trabajo en	Coordinación de funciones	98. Los docentes participan de reuniones colegiadas para determinar su trabajo académico				x		x		x		x		

		académicas.	99. Las decisiones en relación a trabajo académico han sido determinadas en reuniones de grupo								x		x		
		Determinación de objetivos comunes	100. Los objetivos institucionales, se han determinado por consenso con todo el personal						x		x		x		
		Armonía en los equipos de trabajo	101. En los equipos de trabajo docente se vive un clima favorable						x		x		x		
			102. Los equipos de trabajo coordinan de manera efectiva las acciones a realizar								x		x		
		Espíritu colectivista entre docentes	103. En la escuela se evidencia un espíritu de ayuda mutua entre los docentes						x		x		x		
		Responsabilidad con los compromisos asumidos.	104. Los docentes asumen con responsabilidad las tareas asignadas en los grupos de trabajo						x		x		x		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre trabajo cooperativo

Objetivo: Valorar el instrumento para medir el trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”

Dirigido a: Docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”

Apellidos y nombres del evaluador: Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

Grado académico del evaluador: Doctor

Valoración:

Muy bueno	Bueno	Regular

.....
Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

Título de la tesis: Relaciones humanas y su influencia en el trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador 2020

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones			
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No				
Trabajo cooperativo Conjunto de métodos de instrucción o entrenamiento para uso en grupo, así como de estrategias para propiciar el desarrollo de habilidades mixtas (aprendizaje y desarrollo personal y social). (Johnson, 1993, p.33).	Habilidades comunicativas Conjunto de habilidades precisas para comunicarse eficiente y eficazmente. Es el modo perfecto a través del cual las personas interaccionan con otras personas y con el ambiente para conseguir resultados y lograr metas. (Bonavia, Molina y Puchol, 2015).	Eficacia comunicativa.	1. En reuniones con mis colegas me comunico de manera razonable escuchando al resto cuando corresponde				x		x		x							
			2. Tenga capacidad de generar ideas y argumentar mi discurso cuando me comunico con otras personas en la escuela											x		x		
			3. Cuando me comunico argumento mi discurso de tal manera que puedo convencer a los otros haciendo prevalecer mis ideas											x		x		
			4. Frente a indecisiones que se presentan en las reuniones de la escuela, tengo la capacidad de proponer nuevas ideas de forma práctica											x		x		
			5. Cada vez que me comunico con otras personas lo hago utilizando un lenguaje propio de mi profesión											x		x		

		Interacción eficiente	6. Cuando me expreso frente a otras personas, mi tono de voz es adecuado de tal manera que me dejo escuchar con interés.						x		x		
			7. Cuando me comunico en las reuniones, las ideas que expreso tienen sustento para convencer a los otros.							x		x	
			8. En las ocasiones que me comunico con otras personas logro obtener atención para que escuchen mi discurso							x		x	
			9. Las ideas que aporte en las reuniones están direccionadas a brindar sugerencias tratando de encontrar solución a los conflictos							x		x	
			10. En reuniones que buscan dar solución a los problemas, mi mensaje está dirigido a brindar aportes eficaces de solución							x		x	
		Claridad en la comunicación.	11. Cuando me comunico con otras personas de la escuela me expreso con un mensaje claro y conciso						x	x		x	
			12. Las respuestas que doy al comunicarme con otras personas de la escuela, tienen un carácter franco y abierto							x		x	
	de comporta mientos tales como: ayudar a los	Ayudar a los demás a expresarse	1. Motivo a mis colegas para que se expresen con libertad en el grupo de trabajo				x		x		x		

			2. En reuniones de trabajo colegiado brindo a mis colegas estrategias para que canalicen sus emociones								x		x		
			3. En reuniones de trabajo coordino con mis colegas para que participen dando sus opiniones								x		x		
			4. En las reuniones promuevo que mis colegas expresen sus ideas antes de actuar								x		x		
		Comprensión de emociones	5. En el trabajo a nivel de grupo comprendo los comportamientos de mis colegas						x		x		x		
			6. Coordino con mis colegas cuando tienen dificultades								x		x		
			7. En reuniones de trabajo con mis colegas demuestro tolerancia								x		x		
			8. En reuniones de trabajo colegiado me muestro cálido y amable								x		x		
			9. Aporto en la solución de conflictos a nivel del grupo								x		x		
			10. Si otros miembros del grupo se enfadan o se molestan, me muestro empático								x		x		
		Incorporación de aportaciones	11. Estoy abierto a las ideas de los demás; busco nuevas maneras de resolver los problemas						x		x		x		
			12. Escucho activamente e intento utilizar las ideas expresadas por otros miembros del grupo						x		x		x		
			13. Estoy dispuesto a llegar a un compromiso o cambiar						x		x		x		
	Expresión emocional	Control emocional	14. En reuniones de trabajo se canalizar mis sentimientos sin perjudicar al grupo				x		x		x		x		
			15. Controlo mis acciones aun cuando las cosas n me salen de acuerdo lo planificado						x		x		x		

			16. Si no logro los objetivos planteados, reformulo mis actividades						x		x		x		
			17. Soy perseverante con lo que programo alcanzar						x		x		x		
		Clima grupal	18. Detecto rápidamente cuando me gusta o disgusta lo que dicen los demás.						x		x		x		
			19. Me gusta ser competitivo y estar un paso delante del resto						x		x		x		
			20. Retomo los procedimientos cuando las cosas no me salen bien						x		x		x		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre trabajo cooperativo

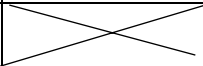
Objetivo: Conocer el nivel de trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador 2020

Dirigido a: Docentes

Apellidos y nombres del evaluador: Menacho Alvarado José Wenceslao

Grado académico del evaluador: Doctor en educación

Valoración:

Muy bueno	Bueno	Regular
		



.....
Dr. José Wenceslao Menacho Alvarado
Evaluador

TÍTULO DE LA TESIS: Relaciones humanas y su influencia en el trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador 2020

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Trabajo cooperativo Conjunto de métodos de instrucción o entrenamiento para uso en grupo, así como de estrategias para propiciar el desarrollo de habilidades mixtas (aprendizaje y desarrollo personal y social). (Johnson, 1993, p.33).	Habilidades comunicativas Conjunto de habilidades precisas para comunicarse eficiente y eficazmente. Es el modo perfecto a través del cual las personas interaccionan con otras personas y con el ambiente para conseguir resultados y lograr metas. (Bonavia, Molina y Puchol, 2015).	Eficacia comunicativa.	13. En reuniones con mi colega me comunico de manera razonable escuchando al resto cuando corresponde				x	x	x		x				
			14. Tenga capacidad de generar ideas y argumentar mi discurso cuando me comunico con otras personas en la escuela						x		x				
			15. Cuando me comunico argumento mi discurso de tal manera que puedo convencer a los otros haciendo prevalecer mis ideas						x		x				
			16. Frente a indecisiones que se presentan en las reuniones de la escuela, tengo la capacidad de proponer nuevas ideas de forma práctica						x		x				
			17. Cada vez que me comunico con otras personas lo hago utilizando un lenguaje propio de mi profesión						x		x				

		Interacción eficiente	18. Cuando me expreso frente a otras personas, mi tono de voz es adecuado de tal manera que me dejo escuchar con interés.						x		x		x					
			19. Cuando me comunico en las reuniones, las ideas que expreso tienen sustento para convencer a los otros.								x		x					
			20. En las ocasiones que me comunico con otras personas logro obtener atención para que escuchen mi discurso								x		x					
			21. Las ideas que aportó en las reuniones están direccionadas a brindar sugerencias tratando de encontrar solución a los conflictos								x		x					
			22. En reuniones que buscan dar solución a los problemas, mi mensaje está dirigido a brindar aportes eficaces de solución								x		x					
			Claridad en la comunicación.	23. Cuando me comunico con otras personas de la escuela me expreso con un mensaje claro y conciso								x		x				
				24. Las respuestas que doy al comunicarme con otras personas de la escuela, tienen un carácter franco y abierto								x		x				
			de comporta mientos tales como: ayudar a los	Ayudar a los demás a expresarse	21. Motivo a mis colegas para que se expresen con libertad en el grupo de trabajo								x		x			

			22. En reuniones de trabajo colegiado brindo a mis colegas estrategias para que canalicen sus emociones								x		x		
			23. En reuniones de trabajo coordino con mis colegas para que participen dando sus opiniones								x		x		
			24. En las reuniones promuevo que mis colegas expresen sus ideas antes de actuar								x		x		
		Comprensión de emociones	25. En el trabajo a nivel de grupo comprendo los comportamientos de mis colegas						x		x		x		
			26. Coordino con mis colegas cuando tienen dificultades								x		x		
			27. En reuniones de trabajo con mis colegas demuestro tolerancia								x		x		
			28. En reuniones de trabajo colegiado me muestro cálido y amable								x		x		
			29. Aporto en la solución de conflictos a nivel del grupo								x		x		
			30. Si otros miembros del grupo se enfadan o se molestan, me muestro empático								x		x		
		Incorporación de aportaciones	31. Estoy abierto a las ideas de los demás; busco nuevas maneras de resolver los problemas						x		x		x		
			32. Escucho activamente e intento utilizar las ideas expresadas por otros miembros del grupo						x		x		x		
			33. Estoy dispuesto a llegar a un compromiso o cambiar						x		x		x		
	Expresión emocional	Control emocional	34. En reuniones de trabajo se canalizar mis sentimientos sin perjudicar al grupo				x		x		x		x		
			35. Controlo mis acciones aun cuando las cosas n me salen de acuerdo lo planificado						x		x		x		

			36. Si no logro los objetivos planteados, reformulo mis actividades						x		x		x		
			37. Soy perseverante con lo que programo alcanzar						x		x		x		
		Clima grupal	38. Detecto rápidamente cuando me gusta o disgusta lo que dicen los demás.						x		x		x		
			39. Me gusta ser competitivo y estar un paso delante del resto						x		x		x		
			40. Retomo los procedimientos cuando las cosas no me salen bien						x		x		x		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre trabajo cooperativo

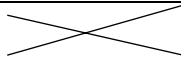
Objetivo: Conocer el nivel de trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador 2020


Dirigido a: Docentes

Apellidos y nombres del evaluador: Diana Maribel Arias Solano

Grado académico del evaluador: Magíster en Gerencia Educativa

Valoración:

Muy bueno	Bueno	Regular
		


.....
Msc. Diana Maribel Arias Solano
Evaluador

Anexo 11: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones
¿Cuál es la influencia que existe entre Relaciones humanas y el Trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador 2020?	Objetivo General Determinar la influencia entre Relaciones humanas y el Trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador 2020. Objetivos específicos 1. Identificar la influencia entre Compañerismo para Relaciones humanas y el Trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador 2020. 2. Identificar la influencia entre	Hipótesis general Existe relación significativa entre Relaciones humanas y el Trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador 2020. Hipótesis específicas 1. Existe relación significativa entre Compañerismo para Relaciones humanas y el Trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador 2020. 2. Existe relación significativa entre Comunicación eficaz para Relaciones humanas y el Trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador 2020. 3. Existe relación significativa entre Trabajo en equipo para Relaciones humanas y el Trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”,	Relaciones humanas	Compañerismo
			Trabajo cooperativo	Comunicación eficaz
				Trabajo en equipo
				Habilidades comunicativas
				Aceptación
				Expresión emocional

	<p>Comunicación eficaz para Relaciones humanas y el Trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador 2020.</p> <p>3. Identificar la influencia entre trabajo en equipo para Relaciones humanas y el Trabajo cooperativo de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador 2020.</p>	Ecuador 2020.		
--	--	---------------	--	--

Anexo 12: Matriz de Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	indicadores	escala
Relaciones humanas	Medio para cumplir con las finalidades de la empresa, siempre y cuando éstas se identifiquen con el bien común, teniendo como finalidad el desarrollo y perfeccionamiento humano, el cual debería de constituir uno de los objetivos primordiales de toda organización. (Soria, 2002, p. 28).	La variable se definirá operacionalmente a través de un cuestionario de 28 ítems, distribuidos en las dimensiones Compañerismo (11), Comunicación eficaz (8) y Trabajo en grupo (9)	Compañerismo	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto a las normas de convivencia institucional. - Control emocional entre los docentes - Motivación hacia el logro de metas. - Solidaridad entre docentes. - Apoyo s docente con problemas 	Ordinal
			Comunicación eficaz	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación de normas de trabajo: Estimulo y sanciones. - Toma de acuerdos por consenso - Comunicación efectiva - Tolerancia a las diferencias de opiniones - Capacidad de escuchar efectiva. 	

		Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación de funciones académicas. - Determinación de objetivos comunes - Armonía en los equipos de trabajo. - Espíritu colectivista entre docentes. - Responsabilidad con los compromisos asumidos. 	
Trabajo cooperativo		Habilidades comunicativas	-	
).	Aceptación	-	Ordinal

-

Expresión
emocional

Anexo 13: Solicitud de autorización de estudio

Ecuador, 15 de mayo del 2020

Lcdo. Nilo Valverde Arboleda, Msc
Director de la EEB Judith Acuña de Robles
PRESENTE

Estimado Lcdo. Nilo Valverde Arboleda, Msc:

Reciba un cordial saludo y permítame a la vez desearle éxitos en sus funciones.

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informarle que yo **Jadira Aracelly Carranza Jiménez** con cédula de identidad **0918084542** soy estudiante de la escuela de posgrado programa académico de maestría en Administración de la educación de la Universidad Cesar Vallejo de Piura-Perú.

En el cual es un requisito previo a la culminación de mi maestría realizar mi proyecto de investigación el mismo que tiene como título “Relaciones humanas y su influencia en el trabajo cooperativo de los docentes de la Unidad Educativa Judith Acuña de Robles”, motivo por el cual solicito se me conceda el permiso para aplicar el instrumento de evaluación en su institución a los docentes de la misma.

Esperando q mi petición sea favorable me despido de usted muy cordialmente.

Atentamente.



Lcda. Jadira Aracelly Carranza Jiménez

Anexo 14: Documento de autorización de estudio



EDUCACIÓN BÁSICA " JUDITH ACUÑA DE ROBLES"

Parroquia Roberto Astudillo - Cantón Milagro - Provincia del Guayas

Av. José Velasco Ibarra y 21 de Agosto Teléfono: 2719153

Correo Electrónico: nilova1960@yahoo.es

Milagro, 19 de mayo del 2020

Lcda.Jadira Aracelly Carranza Jiménez

Docente de la Institución.

PRESENTE.

De mis consideraciones:

Por medio del presente escrito reciba un cordial saludo y a la vez felicitarle por iniciativa de grado de masterado que se encuentra realizando y comunicarle lo siguiente:

En mi calidad como directivo me siento muy agradecido por habernos tomado en cuenta para realizar su investigación en nuestra institución para la obtención de su título de Masterado, por lo tanto, le autorizo a realizar los instrumentos que sean necesarios para el desarrollo de su tesis a investigar.

Sin más que mencionar me suscribo de usted muy cordialmente.

Atentamente.

Msc.Nilo Valverde Arboleda

Anexo 15: Evidencias fotográficas



